

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: M 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

**Trh práce a problematika zaměstnanosti v ČR v komparaci s vybranými státy EU -
Slovenskem, Rakouskem a Německem.**

**The Labour Market and employment issues in the Czech Republic in comparison
with selected European's union member states - Slovakia, Austria and Germany.**

Číslo závěrečné práce
DP-EF-KEK-2010 47

PETRA ŠŤASTNÁ

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D. , Katedra ekonomie

Konzultant: Mgr. Michal Holý, Úřad práce v Jablonci nad Nisou

Počet stran: 88

Počet příloh 2

Datum odevzdání: 7.5.2010

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mně požadovat úhradu nákladu, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 5.5.2010

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat všem, kteří mi pomáhali při psaní této diplomové práce. Především pak chci poděkovat vedoucí mé práce paní PhDr. Ing. Lence Sojkové, Ph.D. a mému konzultantovi panu Mgr. Michalu Holému.

Anotace

Diplomová práce na téma Trh práce a problematika zaměstnanosti v ČR v komparaci s vybranými státy EU - Slovenskem, Rakouskem a Německem sleduje vývoj trhů práce v jednotlivých sledovaných zemích. Důkladněji se pak zaměřuje na vývoj aktivní politiky zaměstnanosti v České republice mezi lety 1992-2008. Mapuje nejdůležitější změny v rámci trhu práce, které vznikly díky vstupu České republiky do EU. Dále srovnává nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. veřejně prospěšných prací se srovnatelnými nástroji používanými v rámci zkoumaných zemí. Dále shrnuje základní podmínky a omezení práce českých pracovníků v Německu, Rakousku a na Slovensku, a práce cizích pracovníků v České republice. V rámci jedné z kapitol jsou uvedeny statistické údaje o měrách nezaměstnanosti v jednotlivých zemích za sledované období 1992-2009. Tyto údaje jsou získány z portálu Eurostat.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost

Zaměstnanost

Aktivní politika zaměstnanosti

Veřejně prospěšné práce

Rekvalifikace

Společensky účelná pracovní místa

Trh práce

Annotation

The thesis topic „The Labour Market and employment issues in the Czech Republic in comparison with selected European’s union member states – Slovakia, Austria and Germany“ monitors development of labour market in individual selected countries. This thesis is closely focused on the development of active employment policy in the Czech Republic between 1992-2008. It deals with the major changes in the labour market after joining the Czech Republic to the EU. Further this thesis compares active employment policy instruments called „Community service“ with similar tools used in examined countries. It also summarizes basic employment conditions and restrictions of Czech workers in Germany, Austria and Slovak Republic, and foreign workers employment in the Czech Republic. In one chapter of this thesis are presented statistical datas about unemployment rates in individual countries for 1992-2009 period. These data are obtained from the Eurostat web site.

Keywords:

Unemployment

Employment

Active employment policy

Community service

Retraining

Social useful

Labour market

Obsah

Úvod	11
1 Charakteristika trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti.....	14
1.1 Trh práce	14
1.2 Nezaměstnanost	17
1.3 Typy nezaměstnanosti	18
1.4 Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	22
1.5 Srovnání výdajů na SPZ a APZ v České republice v letech 1993-2007	36
1.6 Politika zaměstnanosti v EU	38
2 Analýza trhu práce v ČR před vstupem a po vstupu do EU	42
2.1 Vývoj na trhu práce před vstupem do EU	42
2.2 Analýza trhu práce po vstupu do EU	45
3 Analýza trhu práce v Německu, Rakousku a na Slovensku	49
3.1 Trh práce v Německu	49
3.2 Trh práce v Rakousku	53
3.3 Trh práce na Slovensku.....	54
3.4 Srovnání využití veřejně prospěšných prací ve všech sledovaných zemích	59
4 Práce Čechů v Německu, Rakousku a na Slovensku, práce cizinců v ČR	65
4.1 Práce Čechů na Slovensku	65
4.2 Práce Čechů v Německu	67
4.3 Práce Čechů v Rakousku	69
4.4 Práce v České republice	71
5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR, Německu, Rakousku a na Slovensku	75
5.1 Charakteristika nezaměstnanosti dle EUROSTATU	75
5.2 Statistická data	76
6 Možnosti řešení problematiky zaměstnanosti v ČR, verifikace hypotéz	83
6.1 Verifikace hypotéz	85
7 Závěr	87

Zkratky

ABM – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

AMS – Arbeitsmarktservice (Servis trhu práce)

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

atp. – a tak podobně

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU - Evropská unie

Eur - Euro

HDP – Hrubý domácí produkt

HNP – Hrubý národní produkt

Kč – Koruna česká

mil. - miliony

min. - minimálně

mld. - miliardy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

např. - například

NDR - Německá demokratická republika

p.b. - procentní pod

Sb. - sbírky

SPZ – Státní politika zaměstnanosti

str. - strana

tis. - tisíce

tj. - to je

tzn. - to znamená

tzv. – takzvané

USA – United state of America (Spojené státy americké)

USD – Americký dolar

VPP – Veřejně prospěšné práce

ZPS – změněná pracovní schopnost

Seznam tabulek

Tab. 1 – Srovnání výdajů na SPZ a APZ v ČR za roky 1993-2007 (v mil. Kč)	37
Tab. 2 - Vývoj výdajů zkoumaných zemí na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 1999- 2007 (na 100 obyvatel v Eur)	58
Tab. 3 – Vývoj Veřejně prospěšných prací v ČR za roky 1992-2007	61
Tab. 4 – Míra nezaměstnanosti v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí	77
Tab. 5 – Míra nezaměstnanosti mužů v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí .	78
Tab. 6 – Míra nezaměstnanosti pro roky 1998-2009 ženy – srovnání zkoumaných zemí .	79
Tab. 7 – Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 – srovnání zkoumaných zemí	80
Tab. 8 – Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 muži – srovnání zkoumaných zemí	81
Tab. 9 – Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 ženy – srovnání zkoumaných zemí	81

Seznam obrázků

Obr. 1 – Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce (substituční efekt je větší než důchodový efekt)	15
Obr. 2 - Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce (důchodový efekt je větší než substituční efekt)	15
Obr. 3 – Odvození individuální nabídky práce (a - změny mzdové sazby, b – vývoj individuální nabídky práce)	16
Obr. 4 – Pružné a nepružné mzdy	20
Obr. 5 – Srovnání výdajů na SPZ a APZ v ČR za roky 1993-2007 (v mil. Kč)	37
Obr. 6 - Vývoj výdajů zkoumaných zemí na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 1999-2007 (na 100 obyvatel v Eur)	59
Obr. 7 – Výdaje na VPP (v tis. Kč)	61
Obr. 8 - Míra nezaměstnanosti v letech 1998-2006 – srovnání zkoumaných zemí	77
Obr. 9 – Míra nezaměstnanosti mužů v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí	78
Obr. 10 – Míra nezaměstnanosti u žen v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí	79
Obr. 11 – Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 – srovnání zkoumaných zemí	80
Obr. 12 – Srovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR rok 2009-10	82

Úvod

O otázku nezaměstnanosti začíná být v rámci České republiky větší zájem koncem minulého století, kdy přechod z centrálně plánované ekonomiky na tržní zapříčinil úbytek pracovních míst. V centrálně plánované ekonomice bylo obvyklé, že každý kdo pracovat mohl, tak pracoval. Objem výroby byl odvozen od cíle- plně vytižít dostupné pracovní síly. Po přechodu na tržní ekonomiku se přistoupilo k výrobě zboží a služeb v objemech, které byly reálně poptávané, a proto část pracovní síly přišla o své uplatnění. V dalších letech docházelo k dalšímu zvyšování nezaměstnanosti především díky restrukturalizacím odvětví, která zaměstnávala největší objem pracovníků. Tím byl například těžký a textilní průmysl.

Od roku 1994 docházelo trvale k nárůstu nezaměstnanosti, který se nezmírnil ani po přistoupení ČR k EU, což znamenalo vzrůstající výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Toto vyvolalo reakci v podobě zaměření se na aktivní politiku zaměstnanosti, která by mohla zabránit zvyšujícím se nárokům na finanční podporu v nezaměstnanosti.

Podobně nepříznivý vývoj míry nezaměstnanosti trápí většinu evropských zemí i sledované země Německo a Slovensko. Nejlépe je na tom Rakousko, které se může pochlubit mírou nezaměstnanosti, která je jednou z nejnižších v rámci EU, a její poměrně stálou úrovní.

Cíle práce

Diplomová práce se věnuje vývoji trhu práce a jeho nástrojům v rámci České republiky od roku 1992 po současnost. Prozkoumat, k jakým změnám došlo na trhu práce v rámci vstupu České republiky do Evropské unie. Jejím cílem je zaměřit se především na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich vývoj. Zjistit, jestli a jak se měnilo jejich využití, zda byly dříve využívány jiné nástroje než v současné době a jak se měnil přístup k uchazečům o zaměstnání. Následuje srovnání přístupu k trhu práce v Německu, Rakousku a na Slovensku. Zjistit, jaké nástroje politiky zaměstnanosti jsou používány v těchto zemích, v čem jsou shodné a v čem se odlišují od přístupu v České republice. Dále

provést srovnání vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, který je nejvíce využíván v České republice s ostatními zkoumanými zeměmi. Také provedu srovnání vývoje míry nezaměstnanosti ve všech zkoumaných zemích a v EU jako celku v letech 1998 až leden 2010, podle údajů získaných z portálu Eurostat. Tento portál pro své zkoumání využívá harmonizovanou metodiku, aby mohla být data z jednotlivých zemí porovnávána. Na konec jsou uvedeny příklady možného řešení situace na českém trhu práce a zhodnocena správnost hypotéz, které jsou uvedeny v úvodu diplomové práce. V neposlední řadě jsou v práci uvedeny definice vybraných klíčových pojmů, jako je trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost a ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Práce by měla poskytnout ucelený pohled na vývoj trhů práce v České republice, Německu, Rakousku a na Slovensku od roku 1998 až po rok 2009.

Formulace hypotéz

Hypotéza č.1: Nejlepší situace ohledně nezaměstnanosti bude v Německu. Německo je silnou ekonomikou, a proto se i nejlépe vypořádává s nepříznivým vývojem zapříčiněným probíhající krizí.

Hypotéza č.2: Největší nezaměstnanost autorka předpokládá na Slovensku, protože jsou zde velké meziregionální rozdíly. Velký podíl nezaměstnaných tvoří Romové, a to díky jejich nepřízřusobivosti a nízké úrovni vzdělanosti.

Hypotéza č.3: Česká republika bude zaujímat v otázce nezaměstnanosti třetí příčku za Německem a Rakouskem. Míra nezaměstnanosti se od roku 2006 ve všech sledovaných zemích zvyšovala.

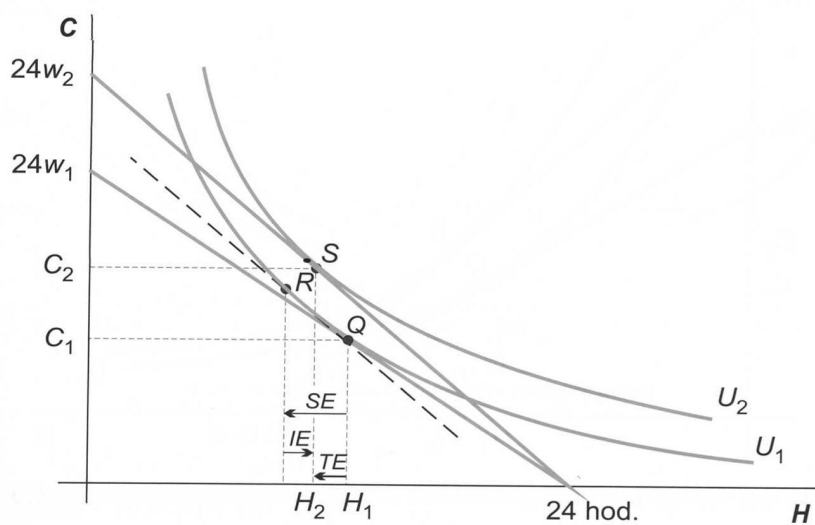
Hypotéza č.4: Nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v České republice jsou rekvalifikace. Je zde také kladen větší důraz na aktivní přístup k hledání nového pracovního místa vlastními silami, a ne jen pasivní čekání na nabídky přicházející

prostřednictvím úřadů práce. V České republice je dostatek kvalifikovaných pracovníků, kterým však chybí jazykové znalosti.

1 Charakteristika trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti

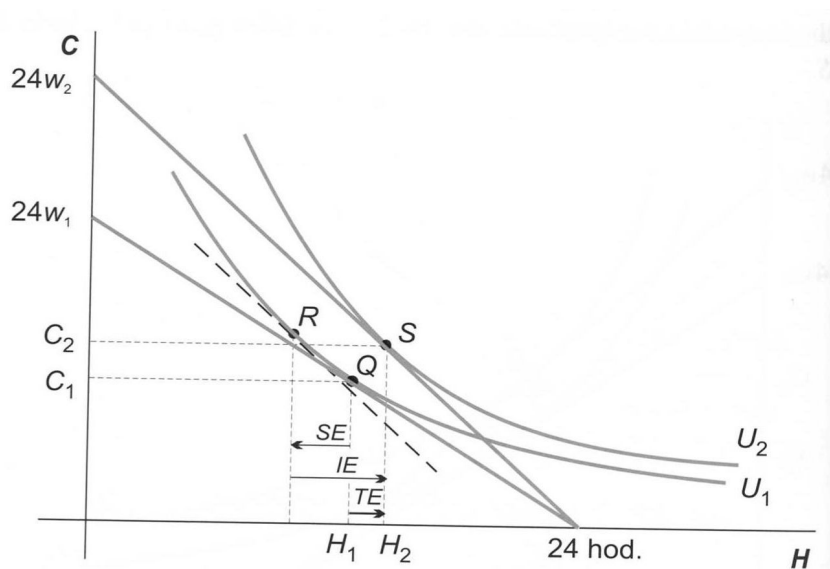
1.1 Trh práce

Na trhu práce se setkává poptávka a nabídka práce. Nabídka práce je vytvářena osobami, které nabízejí práci, což je specifický druh zboží. Každý den má osoba nabízející práci k dispozici 24 hodin a musí se tedy rozhodnout, jak tento čas rozdělí mezi práci a volný čas. Pokud by člověk pracoval například 17 hodin denně, neměl by čas vydělané peníze utratit a naopak, pokud by vůbec nepracoval neměl by dostatečné prostředky na financování volného času. Proto si člověk volí takový poměr mezi prací a volným časem, který mu přináší nejvyšší možný užitek. Maximální užitek je determinován dvěma faktory – jednak spotřebou a potom volným časem. Spotřeba je možná pouze tehdy, pokud člověk pracuje a vydělává peníze. Aby byl jedinec ochoten měnit svou individuální nabídku práce, musí docházet ke změně reálné mzdové sazby. Při změně reálné mzdové sazby pak na jedince působí dva efekty, a to substituční a důchodový. Pokud reálná mzdová sazba roste, pak má substituční efekt za následek zvyšování nabídky práce a pokles volného času. Důchodový efekt má za následek zvýšení reálného důchodu, který umožňuje zvýšení hodin volného času a tím působí na snížení nabídky práce. Celkový efekt záleží na tom, který z dílčích efektů bude mít větší váhu. Všeobecně lze říci, že v krátkém období s růstem reálné mzdové sazby nabídka práce roste, ale od určité hranice pak v dlouhém období bude klesat.



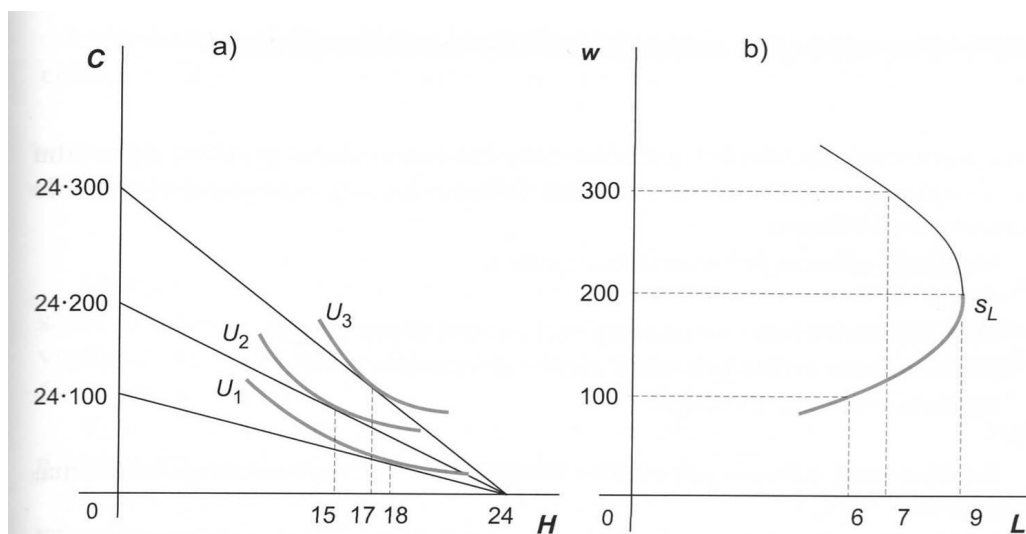
Obr. 1 - Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce (substituční efekt je větší než důchodový efekt)

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ J., MACÁKOVÁ L., SOUKUP J. Mikroekonomie, str 413



Obr.2 - Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce (důchodový efekt je větší než substituční efekt)

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ J., MACÁKOVÁ L., SOUKUP J. Mikroekonomie, str 414



Obr. 3 - Odvození individuální nabídky práce (a- změny mzdové sazby, b-vývoj individuální nabídky práce)

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ J., MACÁKOVÁ L., SOUKUP J. *Mikroekonomie*, str 415

Na straně poptávky po práci vystupují firmy, pro které je práce výrobním faktorem. V krátkém období je navíc jediným variabilním výrobním faktorem. Kolik práce firma poptává a za jakou cenu, souvisí s postavením firmy na trhu a na efektivnosti práce dosud najaté. Základní rozdělení firem podle postavení na trhu je rozdělení na dokonale konkurenční firmy, které jsou cenovými příjemci a na nedokonale konkurenční firmy, které jsou cenovými tvůrci. To, že je firma cenový příjemce znamená, že nemůže ovlivnit cenu poptávaného výrobního faktoru, v tomto případě práce. Firma jako cenový tvůrce naopak cenu práce stanovuje. Pokud budeme předpokládat existenci dokonale konkurenční firmy, pak bude tato firma konat tak, aby maximalizovala svůj zisk. Když se firma rozhodne najmout dodatečnou jednotku práce, má to pro ni dva důsledky. První je, že se zvýší její náklady o mzdovou sazbu stanovenou na hodinu práce. Druhý, že se zvýší její produkce o mezní produktivitu práce a na základě toho se jí také zvýší její celkový příjem o mezní produkt práce násobený cenou produkce. Firma maximalizující zisk tedy najímá dodatečné jednotky práce až k bodu, kdy se vyrovná hodnota mezní produktivity práce peněžní mzdové sazbě.

$$P \cdot MPN = W$$

Mezní produktivita práce = MPN

Hodnota mezní produktivity práce = $P \cdot MPN$

Peněžní mzdová sazba = W^{*1}

Obecně lze říci, že čím je vyšší reálná mzdová sazba, tím nižší je poptávka po práci.

1.2 Nezaměstnanost

Nejprve bude uvedena definice nezaměstnanosti. Aby osoba byla brána jako nezaměstnaná, musí splňovat tři základní podmínky. První podmínkou je, že musí být bez práce, tedy nesmí být zaměstnaná ani samozaměstnaná. Druhou podmínkou je, že musí aktivně hledat práci, což znamená, že je přihlášena na úřadu práce, hledá práci samostatně přímo v podnicích, je přihlášena u agentury zprostředkovávající práci nebo hledá práci jinak svépomocí. Třetí podmínkou je, aby osoba byla schopna nastoupit do zaměstnání nebo samozaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Pokud osoba nesplňuje jednu nebo více podmínek, pak je považována za osobu ekonomicky neaktivní.[1]

Zvláštní formou nezaměstnanosti je tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Ta vzniká v případě, že ekonomika pracuje na úrovni potenciálního produktu, to znamená, že ekonomika je v dlouhodobé rovnováze, čili je to míra nezaměstnanosti, která nezavdává podnět k akceleraci ani deceleraci míry růstu inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti v praxi udává čistý rozdíl mezi procentem osob, které zaměstnání ztratily, a které naopak zaměstnání našly. Zvyšování míry ztracených míst zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti a zvyšování míry nově obsazených míst tuto míru snižuje. V posledních letech je tu trend zvyšování přirozené míry nezaměstnanosti, a to na základě několika faktorů. Prvním faktorem jsou politické zásahy. Zvyšováním sociálních jistot, které tvoří

¹ MACH, Miloš . *Makroekonomice II*. Vyd. 3. Slaný : MELANDRIUM, 2001. str.245. ISBN 80-86175-18-9

vláda, ztrácejí lidé motivaci pracovat za menší finanční ohodnocení, a tak odmítají hůře placenou práci a jsou raději nezaměstnaní. Dále tu je zvyšování ekonomické aktivity u studentů (dospívající mládež), žen a příslušníků menšin. Tyto skupiny jsou typickými zástupci v řadách nezaměstnaných. A v neposlední řadě je tu vliv strukturálních změn, které vyvolávají strukturální nezaměstnanost. Ekonomické prostředí se velmi rychle mění a vyvíjí, ale pracovníci na to nedokáží dostatečně rychle reagovat a přizpůsobovat svou kvalifikaci a místo práce současným požadavkům na trhu práce.

1.3 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozčlenit do několika typů z různých hledisek. Například na cyklickou nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost, sezonní nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost a nezaměstnanost vyvolanou administrativně, dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká na základě změn v průběhu ekonomického cyklu. Ekonomika se v rámci jednoho cyklu nachází po určitou dobu ve fázi růstu, která je následována obdobím stagnace a následného poklesu. V období poklesu neboli recese firmy propouštějí své zaměstnance, aby ušetřily na mzdových nákladech. Pokud je trh práce dostatečně pružný, může cyklická nezaměstnanost trvat pouze krátkou dobu a její následky mohou být velmi malé, pozůstatky po cyklické nezaměstnanosti mohou být například pouze v rozmezí 0,5 – 1 %. Pokud však trh práce není dostatečně pružný, mohou být následky několikanásobně vyšší. Cyklická nezaměstnanost je tedy dána rozdíly mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti, která existuje, pokud je ekonomika na úrovni potenciálu, a skutečnou mírou nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je nedílnou součástí trhu práce, protože vzniká v případech, kterým se nelze vyhnout. Vyskytuje se s příchodem absolventů na trh práce nebo v případě přechodů z jedné práce do druhé. Vzniká na základě nedokonalých informací o poptávce po práci v případech, kdy uchazeči o zaměstnání nepřijmou první volné místo. Hledání

práce zpravidla trvá nějakou dobu, obvykle v řádech týdnů či měsíců. Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost je také součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Vzniká v důsledku sezónních výkyvů v poptávce po práci. Tato nezaměstnanost je typická například pro obor zemědělství.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě změn v jednotlivých odvětvích. Vývoj jednotlivých zemí vyvolává v některých odvětvích útlum a v jiných naopak růst. K rozdílům dochází i v rámci území, v některých částech země se daný průmysl rozšiřuje a v jiných naopak ustupuje. Strukturální nezaměstnanost je pak vyvolána nesouladem mezi kvalifikací pracovní síly a požadavky jednotlivých odvětví. Osoba dříve pracující v těžebním průmyslu může jen těžko přejít do oblasti služeb, protože na to nemá správnou kvalifikaci. Tato nezaměstnanost je na základě toho dlouhodobější, protože uchazeči o zaměstnání musí projít nejprve rekvalifikačními kurzy, aby mohli nabízet svou práci v odvětvích, kde je jí nedostatek, nebo se musí za práci stěhovat do míst, kde je poptávka po práci, na kterou mají kvalifikaci.

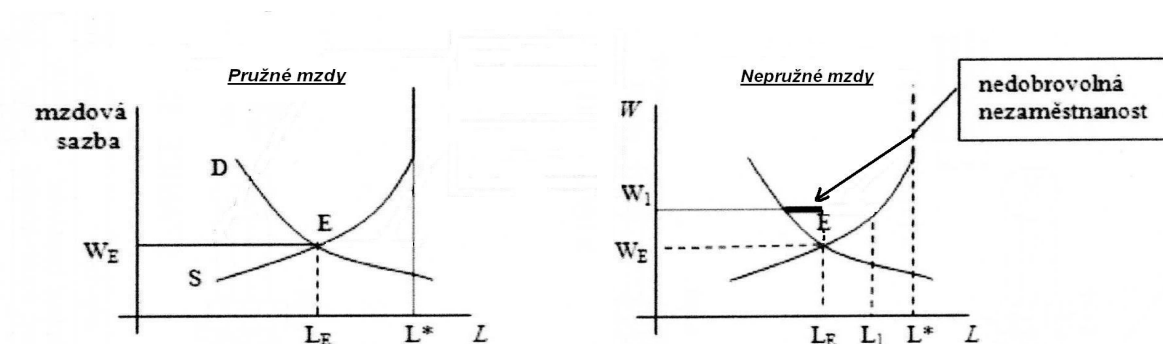
Přirozenou míru nezaměstnanosti lze tedy vyjádřit jako součet frikční, sezonní a strukturální nezaměstnanosti.

Administrativně vytvořená nezaměstnanost

Administrativně vytvořená nezaměstnanost vzniká například pomocí stanovení minimální mzdy, což bývá velmi populárním politickým opatřením, kterým si politikové snaží získat své voliče. Avšak pokud je minimální mzda stanovena příliš vysoko, může vyvolat zvýšení nezaměstnanosti, a to v případě, že bude převyšovat mzdu běžnou v daném odvětví. Důsledkem toho bude, že firmy budou za stanovenou minimální mzdu ochotny najímat menší počet pracovníků, takže se nedostane na všechny uchazeče.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme dále rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost je vlastně frikční nezaměstnanost. Jedná se tedy o dobrovolný odchod ze zaměstnání za účelem přestupu na jiné pracovní místo. Tento přestup trvá určitou dobu, po kterou je tedy daný pracovník nezaměstnaný. Tato nezaměstnanost se vyskytuje v modelu pružných mezd. Nedobrovolná nezaměstnanost je v podstatě cyklickou nezaměstnaností. Je dána změnami v ekonomice a podmínkou pro její vznik je nepružnost mezd.[1]



Obr. 4 - Pružné a nepružné mzdy

Zdroj: TULEJA, Pavel, NEZVAL Pavel, MAJEROVÁ, INGID. *Základy makroekonomie 1.vyd.dotisk Brno. Computer Press, a.s., 2008. str.143. ISBN 80-251-0952-6*

MACH, Miloš. *Makroekonomie II. Vyd. 3. Slaný : MELANDRIUM, 2001. str.203. ISBN 80-86175-18-9,*

Náklady nezaměstnanosti

Při hodnocení nákladů nezaměstnanosti musí být hodnocení rozděleno podle typů nezaměstnanosti. Samostatně musí být hodnocena nezaměstnanost cyklická, na jedné straně, a nezaměstnanost frikční a strukturální na straně druhé. Náklady cyklické nezaměstnanosti jsou těžko měřitelné. V rámci cyklické nezaměstnanosti snižují firmy stavy svých pracovníků, čímž se jim snižuje výstup, nebo-li jejich produkce. Zjistit výši společenských nákladů způsobených touto ztrátou není vůbec jednoduché, ale určitý odhad může být udělán pomocí Okunova zákona. Okunův zákon říká, že v případě nárůstu cyklické nezaměstnanosti o 1 % se HNP sníží přibližně o 2,5 % pod potenciální produkt. Následkem poklesu produkce firmy poklesnou její tržby. Stát musí následkem růstu

nezaměstnanosti vyplácet vyšší dávky v nezaměstnanosti, přichází o daně z příjmu fyzických osob, a také o část daně ze zisku firem. Nově nezaměstnaní dostávají pouze podporu v nezaměstnanost, čímž se snižuje jejich spotřeba. Cyklická nezaměstnanost je provázena některými nepříznivými sociálními aspekty, jako snižování životního standardu, ztráta pracovních návyků, nárůst kriminality. Odhad nákladů strukturální a frikční nezaměstnanosti je složitější než odhad nákladů cyklické nezaměstnanosti. V případě frikční nezaměstnanosti se většinou jedná o náklady na podporu v nezaměstnanosti v období potřebném pro přestup na jiné pracovní místo, tato nezaměstnanost je krátkodobého charakteru. Firma, od které pracovník odchází, hledá jinou pracovní sílu, aby zaplnila prázdné místo. Takže v dlouhém časovém období se její výstup na základě změny v počtu pracovníků nezmění. Strukturální nezaměstnanost je již dlouhodobějšího charakteru, takže má na společenské náklady větší vliv než frikční. Do nákladů strukturální nezaměstnanosti lze započítat náklady na rekvalifikaci, na přesun pracovníků a podpora v nezaměstnanosti.[1]

Postup výpočtu nezaměstnanosti

Pokud je známo, kolik nezaměstnaných je v dané sledované oblasti, lze použít dva způsoby vyjádření. Absolutní, které se udává ve fyzických jednotkách, jako například tisíce či miliony nebo procentní vyjádření, které nám udává míru nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti se měří jako poměr počtu osob nezaměstnaných k počtu osob ekonomicky činných, tedy k celkové pracovní síle. Celková pracovní síla je tvořena osobami zaměstnanými a osobami nezaměstnanými.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je:

$$u = \frac{U}{E + U} \cdot 100 \quad [1]$$

Míra nezaměstnanosti = u

Pracovní síla = L

Zaměstnané osoby = E

Nezaměstnané osoby = U

Pracovní síla je jinak řečeno ekonomicky aktivní obyvatelstvo a skládá se z nezaměstnaných a zaměstnaných osob. $L = E + U$

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo pak tvoří například důchodci, ženy na mateřské nebo studenti.[1]

1.4 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Státní politika zaměstnanosti se zabývá především sběrem a vyhodnocováním jednotlivých údajů potřebných ke sledování situace na trhu práce a vytvářením prognóz. Dále se zabývá vytvářením různých programů pro osoby ohrožené restrukturalizací jednotlivých odvětví nebo v rámci firemních organizačních změn. Také zahrnuje poradenskou činnost například při výběru povolání, odbornou výchovu, zlepšování situace znevýhodněných osob, poskytuje bezplatné informace pro uchazeče o zaměstnání. Vytváří rekvalifikační programy, zřizuje veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. A zahrnuje centrální systém evidence uchazečů o zaměstnání a evidence volných pracovních míst.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně soubor různých dávek a příspěvků v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou vypláceny proto, aby osoby hledající zaměstnání byly schopny dále existovat, mít možnost uspokojovat své základní potřeby do doby, než znovu získají zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je souborem opatření, která jsou financována ze státního rozpočtu, a jejich hlavním cílem je zajistit co největší možnou míru zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti vykonávají především úřady práce, které jsou řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a ve spolupráci s dalšími subjekty. Hlavní náplní aktivní politiky zaměstnanosti je snaha napomoci zlepšení ekonomické situace jednotlivých regionů, koordinace strukturálních změn zaměstnanosti, snaha o nalezení nového využití pracovní síly, která se ve svém oboru stala nadbytečnou a také pokusy o snížení finančního zatížení rozpočtu, který je zapříčiněn nadměrným využíváním pasivní politiky zaměstnanosti v dřívějších letech.

Základní prvek institucionálního uspořádání v rámci politiky zaměstnanosti jsou takzvané služby zaměstnanosti, které jsou na úrovni regionů zastupovány úřady práce. Je důležité

tyto služby rozvíjet, modernizovat a prohlubovat tak, aby k nim měli všichni lidé rychlý a snadný přístup. Tyto služby by měly dokázat zprostředkovat přístup nejen k práci a odborné přípravě, ale také i informacím s tímto souvisejícím.

Institucionální rámec

Základním právním předpisem vymezujícím politiku zaměstnanosti je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost 1.října 2004 a spojuje Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, toto spojení by mělo velkou měrou přispět ke zvýšení přehlednosti této oblasti. V rámci této zákonné úpravy jsou specifikována práva a povinnosti jednotlivých účastníků politiky zaměstnanosti. Hlavní a nejdůležitější právo každého občana je zakotveno již v ústavě, a to je právo na práci. Dále mají všichni uchazeči o zaměstnání, kteří uplatnění hledají aktivně, právo na pomoc při hledání vhodného zaměstnání a na zprostředkování práce. Dále mají po stanovenou dobu při hledání práce právo na finanční podporu v nezaměstnanosti a nárok na podporu při získávání nových odborných znalostí (většinou rekvalifikace). Úpravou Státní politiky zaměstnanosti se zabývá Hlava II § 2, účastníci právních vztahů jsou vyjmenováni v § 3. V Hlavě III je vymezena působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a v Hlavě IV jsou definovány úřady práce a jejich působnost. Zákon o zaměstnanost č.435/2004 Sb. byl nástupcem Zákona o zaměstnanosti č.1/1991 Sb., a na jeho základě došlo k několika zásadním změnám. První se týká podpory v nezaměstnanosti, doba vyplácení podpory se zvyšuje pro osoby v kategorii 50-55 let z 6 na 9 měsíců a pro osoby nad 55 let na dobu 12 měsíců. Výše podpory po uplynutí prvních 3 měsíců se zvýšila na 45 % průměrného měsíčního výdělku z původních 40 %. Do náhradní doby (to je doba, která se započítává do délky zaměstnání, ale zaměstnání v ní není vykonáváno) se nezapočítává soustavná doba přípravy na povolání. Druhá se týká zprostředkování zaměstnání. Osoba, která odmítne přijmout vhodnou práci, je vyřazena z evidence. Vhodným zaměstnáním se nyní myslí i zkrácený úvazek (minimálně 80 % stanovené týdenní pracovní doby) a práce časově omezená (minimálně 3 měsíce), například veřejně prospěšné práce. Vyřazeny mohou být i osoby, které odmítnou absolvovat rekvalifikace, nebo ji nenavštěvují, a nebo nedokončí. Dále je osobám v evidenci nezaměstnaných umožněno přivydělávat si v rozsahu 20 hodin

týdně a maximální výši výdělku 3 350 Kč za měsíc. Třetí skupinou změn je změny v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Přibyly zde některé nástroje, jako jsou příspěvek pro osoby, které se rozhodly zahájit samozaměstnání. Dále příspěvek na zapracování osob hůře umísťitelných, jako jsou ženy s dětmi, starší uchazeči, nebo naopak čerství absolventi, a „příspěvek na dopravu zaměstnanců z hůře dostupných oblastí. [55]

Základním stavebním článkem politiky zaměstnanosti jsou úřady práce, které jsou rozděleny podle jednotlivých regionů. V ČR jsou regionální úřady práce, kterých je 77, a ty mají 172 poboček. Základními povinnostmi úřadů práce a jejich poboček je nabídka pracovních míst a evidence uchazečů o zaměstnání, a v jejich kompetenci je také vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Dalším z velmi důležitých úkolů je práce na tvorbě programů, pomocí kterých vznikají nová místa, především v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelových míst. Při výkonu své činnosti musí úřady práce bezpodmínečně dodržovat ustanovení daná Zákoníkem práce.

Konečná kontrola nad veškerou činností úřadů práce je zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterému jsou úřady práce přímo podřízeny.

Vývoj v ČR v letech 1992-1999

Politika zaměstnanosti se díky změnám na trhu práce začíná soustředit na aktivní přístup řešení situace člověka postiženého nezaměstnaností na rozdíl od dříve prosazovaného pasivního pobírání dávek.

Hlavními aktivitami v této době byla nejen tvorba nových pracovních míst a restrukturalizace stávajících, ale také snaha o zvýšení adaptability a flexibility pracovních sil a jejich rekvalifikace. Bylo třeba přesunout pracovníky z útlumových odvětví do odvětví, ve kterých docházelo k rozvoji. Také bylo nutné zvýšit motivaci pracovní síly k tomu, aby se vrátila do pracovního procesu, a to zvýhodněním pracovních příjmů nad příjmy sociálními. Dále v případech, kdy nebylo dostatečné množství pracovní síly na obsazení určitých postů, bylo nutné sladit s touto situací zaměstnávání cizí pracovní síly. A

v neposlední řadě bylo třeba zvýšit strukturální, organizační a finanční zabezpečení pro zlepšení funkčnosti služeb zaměstnanosti.

Na základě těchto kroků bylo nezbytně nutné začít stále více spojovat politiku zaměstnanosti s ostatními resortními politikami, jako například regionální, sociální, vzdělávací a ekonomickou .

Úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti bylo možné měřit zejména počtem osob, které byly vráceny do pracovního procesu. A dále tím, jak plynulý přesun pracovní síly z upadajících sektorů do sektorů rozvíjejících se byl zajištěn. Toto bylo nejvíce patrné v letech 1991-1993, kdy se začalo rozvíjet malé a střední podnikání. Úspěšnost byla tedy hodnocena především z pohledu společenského.

Hlavní nástroje pro aktivní politiku zaměstnanosti byly rozděleny na nástroje realizované úřady práce a na systém investičních pobídek.

Mezi nástroje realizované úřady práce patřily následující aktivity. První z často užívaných praktik bylo vytváření takzvaných společensky účelných pracovních míst. Tato místa vznikala ve spolupráci s firmami, které vytvářely místa pro uchazeče, kterým nebylo možné jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Na vytvoření takového místa dostávaly firmy příspěvky. Příspěvky měly několik možných forem: návratná finanční pomoc, dotace na úhradu mezd, dotace na úhradu úroků z úvěru nebo jiná účelová dotace.

Dále se používaly veřejně prospěšné práce. Tato místa zřizovaly obce a jsou určena také pro uchazeče o zaměstnání, kteří byli z nějakého důvodu těžko umístitelní nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Vznik těchto míst byl podmíněn dohodou s příslušným úřadem práce. Obce dostávaly na takto zřízená místa příspěvky, v některých případech až do výše celkových nákladů na mzdu i na sociální a zdravotní pojištění.

Každý uchazeč o zaměstnání mohl také využít možností rekvalifikace. Rekvalifikace zprostředkovával úřad práce na základě dohody s uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikací

se rozumí rozšiřování nebo změna dosavadních znalostí a schopností (tedy kvalifikace) a umožňuje tak lepší uplatnění. Díky rekvalifikacím se mohla pracovní síla ucházet o posty, na které dříve neměla potřebnou kvalifikaci.

Pro studenty a absolventy škol byla zřizována tzv. absolventská a praktikantská místa. Díky těmto místům mohli studenti získat potřebnou praxi, která byla vyžadována na jiných pracovních postech. Zaměstnavatelé, kteří takové místo vytvořili, měli nárok na vyplacení částečných nebo dokonce celých mzdových nákladů, a to po dobu jednoho roku.

Pro uchazeče o zaměstnání, kteří byli znevýhodněni změnou pracovní schopností nebo s těžkým postižením, byla zřizována chráněná pracoviště a chráněné dílny. Chráněným pracovištěm nebo chráněnou dílnou se pro tyto případy myslí pracoviště, kde je zaměstnáno více jak 60 % osob se změnou pracovní schopností, a nebo domácí pracoviště osoby se změnou pracovní schopností. Zaměstnavatel mohl na jedno takto zřízené pracovní místo získat příspěvek až ve výši 100 000,- Kč. Tento příspěvek byl poskytován úřadem práce.

Pro případ, kdy hrozilo, že by byl zaměstnanec propuštěn, protože se stal dočasně nadbytečným a nepotřebným, byly poskytovány dotace na zkrácenou pracovní dobu. Tyto dotace se poskytovaly především firmám, ve kterých docházelo ke změnám výrobního programu a bylo patrné, že po ukončení této transformace budou zaměstnanci zase zapojeni do pracovního procesu. Tím bylo zabráněno nárůstu počtu nezaměstnaných. Dotace byly poskytovány úřadem práce.

Do systému investičních pobídek spadaly především daňové a celní úlevy, podpora na zainvestování nových průmyslových zón a také příspěvky na rekvalifikace a tvorbu nových pracovních míst. Pobídky, jak na rekvalifikace, tak na tvorbu nových pracovních míst byly pod kontrolou Ministerstva práce a sociálních věcí. Výše pobídek se odvíjela od počtu zřizovaných pracovních míst, a také od situace na trhu práce v daném regionu, na míře nezaměstnanosti, na úspěšnosti navracení dříve zaměstnaných do pracovního poměru.

Pobídky jednotlivým investorům byly individuálně schvalovány Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Podíl financí vydávaných na aktivní politiku zaměstnanosti se postupně zvyšoval – v roce 1997 bylo vydáváno 13,9 % z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti a v roce 2006 to bylo již celých 37,3 %, což činilo necelých 0,17% HDP.[6] [67]

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti bylo umístění uchazečů o práci co nejrychleji zpět do pracovního procesu a zmenšení dopadů transformace, především v jejich prvních letech, kdy nezaměstnanost rostla nejrychleji. Základními kroky byla tvorba nových míst a podpora vzniku a rozvoje malého a středního podnikání.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v průběhu let 1992-1999

Pro roky 1992-1993 byl hlavním znakem prudký nárůst nezaměstnanosti v závislosti na útlumu některých odvětví. Další nárůst nezaměstnanosti byl pak očekáván jako následek privatizace národních podniků, které byly do té doby silně „přezaměstnané“, což byl následek režimu předešlých let. Pro rozdělování finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti neexistovala pevná pravidla, a proto byl v těchto letech vydán, v porovnání s nadcházejícími roky, největší objem financí. Prostředky se rozdělovaly na základě aktuální potřeby jednotlivých regionů. V roce 1992 činily výdaje na SPZ 3 145,2 mil Kč a na APZ 1 718,1 mil Kč, a v roce 1993 byly výdaje na SPZ 2 166,1 mil Kč a na APZ 749,4 mil. Kč.[56]

V roce 1994, byly v reakci na vysoké výdaje spojené s aktivní politikou zaměstnanosti zásadním způsobem přehodnoceny postupy přidělování prostředků. Bylo nutné stanovit objektivní pravidla pro jejich účelné vynakládání. Pomocí analýzy trhu práce bylo také zjištěno, že nabídka práce se neshoduje s poptávkou, a to především v oblasti poptávaných kvalifikací. Proto byly finanční prostředky vynakládány zejména na rekvalifikace pracovní síly, na veřejně prospěšné práce, na společensky účelná místa a na vytváření

absolventských míst a míst pro odbornou praxi studentů. Výdaje na SPZ byly v tomto roce ve výši 2 562,6 mil Kč a z toho na APZ 718,2 mil Kč.[56]

V roce 1995 byl zcela změněn přístup k přidělování finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Peníze byly nyní poukazovány na vybrané projekty, které měly pomoci s řešením hlavních regionálních problémů. Nejvíce osob bylo v tomto roce zařazeno na rekvalifikace a největší část prostředků byla přidělena na veřejně prospěšné práce. Celkem bylo na SPZ vydáno 2 416,6 mil Kč a na APZ 631,9 mil Kč.[56]

V roce 1997 bylo adresné rozdělování ještě upřesněno. Na základě podrobných analýz byla stanovena přesná pravidla pro diferencované rozdělování. Mezi hlavní prvky, které byly posuzovány v rámci tohoto rozdělování finančních prostředků, patřila míra nezaměstnanosti, region, průměrná doba nedobrovolné nezaměstnanosti, počty uchazečů o zaměstnání v porovnání s počtem volných míst, struktura nezaměstnanosti. Peníze byly díky tomu ve větší míře přidělovány regionům, které měly závažnější problémy, a tudíž potřebovaly více finančních prostředků na jejich řešení.

V tomto roce se začaly vydávat dokumenty, které v jednotlivých letech upravovaly vykonávání aktivní politiky zaměstnanosti nazývané „Program APZ“. Vycházely vždy z aktuální situace na trhu práce a usnesení Správy služeb zaměstnanosti. V roce 1997 bylo jako hlavní priorita stanoveno řešení problematiky zajištění uplatnění pro osoby ze špatně umísťitelných skupin. Typickými skupinami byli uchazeči s nízkou kvalifikací, absolventi vysokých a středních škol a ženy s dětmi.

Vláda schválila na počátku roku 1997 omezení využívání téměř všech nástrojů aktivní politiky v rámci ekonomických úsporných opatření. Díky ničivým povodním tentýž rok musely být ušetřené finanční prostředky posílány do oblastí, které jimi byly zasaženy. Jeden z nástrojů aktivní politiky byl však díky těmto povodním podpořen a rozšířen. Jedná se o vytvoření velkého množství veřejně prospěšných míst v zasažených oblastech. Všechna vládní úsporná opatření musela být zrušena v září 1997, protože se začala

zhoršovat situace na trhu práce. Celkové výdaje na SPZ tento rok činily 3 972,0 mil Kč a na APZ 544,8 mil Kč.[56]

V roce 1998 se začaly projevovat první náznaky hospodářské stagnace a v průběhu roku se prohlubovaly. Začaly se zvětšovat rozdíly na jednotlivých regionálních trzích práce, brzy začala nabídka pracovní síly převažovat nad poptávkou a díky tomu rostl i počet dlouhodobě nezaměstnaných.

I pro rok 1998 byl vytvořen dokument „Program APZ na rok 1998“. Díky nepříznivému vývoji a prohlubování nezaměstnanosti téměř všech skupin uchazečů o zaměstnání, byl vytvořen nový seznam prioritních uchazečů o zaměstnání, kteří byli těžko umístitelní. Na první místo se zařadili dlouhodobě nezaměstnaní následovníci absolventy a uchazeči se změněnou pracovní schopností. Celkem bylo v tomto roce vydáno 5 096,7 mil Kč na SPZ a z toho 877,5 mil Kč na APZ.[56]

Hlavním znakem roku 1999 byl stálý růst nezaměstnanosti ve většině regionů, zvětšování meziregionálních rozdílů a další nárůst nabídky práce nad její poptávkou. V reakci na tento vývoj byly Správou služeb zaměstnanosti sestaveny postupy ,pomocí kterých se měly úřady práce snažit situaci postupně zlepšovat. Důležité bylo zajistit, aby se rekvalifikace zaměřily na zvyšování pracovního uplatnění uchazečů. Rekvalifikace se proto dělaly na obory, o které nebyl mezi kvalifikovanými uchazeči zájem nebo nebyli nalezeni vhodní uchazeči. Pomocí pobídek bylo usilováno o udržení zaměstnanosti osob se změněnou pracovní schopností. V neposlední řadě bylo snahou úřadů práce zajistit pracovní místa pro osoby, které byly dlouhodobě nezaměstnané a osoby s nízkou kvalifikací.

V roce 1999 byl také vytvořen Národní plán zaměstnanosti v jehož rámci byl přehodnocen přístup k vynakládání prostředků na politiku zaměstnanosti podle směrnic Evropské komise. Tento rok bylo na SPZ vydáno 7 631,2 mil Kč a na APZ z toho bylo přiděleno 1 718,6 mil Kč.[56]

Vývoj v ČR v letech 2000-2007

Trh práce se neustále vyvíjel a docházelo k nepřetržitým změnám spojeným také s připravovaným přistoupením České republiky k Evropské unii. Na základě toho byl Ministerstvem pro místní rozvoj v roce 2000 vypracován Národní rozvojový plán ČR a jako jeho součást byl „aktualizován dokument pro oblast rozvoje lidských zdrojů, který se stal základem pro zpracování Operačního programu rozvoje lidských zdrojů v České republice na léta 2000-2006“.² Základem pro vypracování tohoto dokumentu byly čtyři základní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti především proto, že se naše politika zaměstnanosti potřebovala přiblížit politice zaměstnanosti Evropské unie. Cílem této aktivity bylo také zprostředkovat rovné příležitosti všem osobám ucházejícím se o zaměstnání na našich úřadech práce. Dalším cílem bylo vytvořit dobré podmínky pro rozvoj podnikání, především malého a středního (na malé a střední podnikání bylo v roce 2000 vynaloženo celkem 2 709,9 mil. Kč) a dále snaha o zvýšení přizpůsobivosti firem svým zaměstnancům tak, aby nedocházelo k vysoké fluktuaci.

Česká republika měla před vstupem do EU za úkol dosáhnout určitých cílů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto cíle byly zachyceny v Národním akčním plánu zaměstnanosti. První Národní akční plán byl vytvořen v roce 1999, poprvé byl pak aktualizován v roce 2001. Již v roce 2002 odpovídal Národní akční plán standardnímu zpracování plánů v rámci zemí EU. Cíl v oblasti poradenské a preventivní činnosti, který je obsažen v prvním pilíři Národního akčního plánu zaměstnanosti, byl zaměřen na navracení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu, zvyšování předpokladů pro zaměstnávání znevýhodněných skupin, preventivní opatření proti nezaměstnanosti. V rámci tohoto programu bylo pracováno se dvěma programy „První příležitost“ a „Nový start“. Podle EU bylo potřeba zdůraznit zaměření na aktivity úřadů práce zavádějících preventivní opatření a propagovat možné finanční pobídky. Dále prohlubovat kooperaci se subjekty, které přispívají ke zlepšení situace nezaměstnaných, především se vzdělávacími

² *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : základní dokumenty*. Vyd. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2003. str.47. ISBN 80-86552-49-7.

centry a sociálními zařízeními. Klást důraz na individuální přístup k nezaměstnaným. Dalším cílem byla snaha udělat práci výhodnou oproti tomu, být doma na podpoře v nezaměstnanosti. Původně byla minimální mzda nastavena poměrně vysoko a byla tak vyšší než životní minimum jednotlivce. Postupem času se ale poměr mezi minimální mzdou a životním minimem začal zhoršovat. Na základě toho bylo vlastně výhodnější nepracovat. Proto byly legislativně upraveny pravidelné změny minimální mzdy. V roce 2003 byla minimální mzda vyšší než životní minimum o 24,1 %. Podle EU je dále nutné pokračovat v regulaci minimální mzdy, a také hledět na vztah mezi zaměstnaností a minimální mzdou ne jen ze strany nezaměstnaných, ale také z pohledu zaměstnavatelů a vlivu na ekonomiku. Mezi cíle také patřilo zvyšování motivace firem k příchodu do ČR a nebo k rozšiřování jejich zavedené výroby v původním místě nebo v jiném regionu, kde je vyšší nezaměstnanost. Podle EU by měly být poskytovány určité podněty pro udržení si jednotlivých investorů a navrhuje snížení úrovně zdanění práce. Také by mělo dojít k modernizaci vzdělávacího systému, protože jedním z největších problémů u nezaměstnaných osob bylo nedostatečné vzdělání a znalosti. Je proto důležité rozvíjet vzdělávání v nezaměstnanosti a také systém celoživotního vzdělávání. Česká republika měla podle EU začít dělat prognózy vývoje poptávky na trhu práce, a tomu přizpůsobit vzdělávací programy. Také měly být zavedeny rámcové vzdělávací programy pro obory, které byly v té době nejvíce zastoupeny v poptávce po pracovnících a při tom nejméně obsazované. A jako motivace k zapojení se nezaměstnaných do vzdělávání by měly být prezentovány nepříznivé dopady dlouhodobé nezaměstnanosti, jako například nežádoucí sociální chování a výhody nezávislého způsobu života. V neposlední řadě se měla Česká republika věnovat podpoře růstu zaměstnanosti u znevýhodněných osob. Měla více usilovat o to, aby se změnil pohled na osoby postižené, aby byly vnímány i jako lidé, kteří dokáží dělat svou práci dobře. Tento pohled se neměl měnit jen u zaměstnavatelů, ale také u těchto osob samotných. Také se soustředit na osoby, které jsou něčím předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti. To jsou osoby s nízkým vzděláním, sociálně-kulturními odlišnostmi, bývalí drogově závislí. Podle EU je krokem k vyšší zaměstnanosti těchto osob vytvořit anti-diskriminační pravidla na úrovni státní politiky zaměstnanosti.

V letech 2000-2007 se politika zaměstnanosti stala postupně záležitostí nejen služeb zaměstnanosti, tedy úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí, ale přechází do roviny zájmu dalších resortů, jako jsou vláda a sociální partneři. Politika práce začala být provozována v návaznosti na další různé vládní politiky, jako například sociální, vzdělávací, ekonomickou a také regionální.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v průběhu let 2000-2008

Znakem roku 2000 je podpis Joint Assessment Paper (JAP). Česká republika tento dokument podepsala jako první z kandidátských zemí a na jeho základě se začala důrazněji zabývat dohodami uzavřenými v rámci Evropské unie. Nejdůležitější cíle plynoucí z tohoto dokumentu jsou reformy důchodového a sociálního systému a daňové soustavy, zajištění zvýšení mobility pracovní síly a tím přesun uchazečů o zaměstnání do oblastí s nižší nezaměstnaností, a dále zmodernizování současného vzdělávacího systému.

Nejdůležitější cíl pro tento rok bylo snížení nezaměstnanosti a snaha o zabránění rozšiřování ekonomické a sociální krize v regionech nejhůře postižených nezaměstnaností. Dva nejvíce postižené regiony byly v roce 2000 severozápadní Čechy a severní Morava.

V roce 2000 bylo vytvořeno nejvíce společensky účelných míst - 27 240, z toho obsazeno 26 721.[56] Dále následovala místa pro veřejně prospěšné práce, místa pro absolventy a kvalifikaci mladistvých a místa pro pracovníky se změněnou pracovní schopností. Úřady práce také hojně přispívaly na chráněná pracoviště a dílny.

Na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2000 vláda vynaložila celkem 0,48 % HDP, což je ve finančním vyjádření 9 086,6 mil Kč, z toho bylo na APZ poskytnuto 3 406,1 mil Kč. Na pasivní politiku zaměstnanosti tento rok připadlo celých 0,30 % HDP. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje dávky v nezaměstnanosti a náklady na provoz služeb zaměstnanosti.[56]

V následujících letech se i přes zvýšené výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti nepodařilo snížit míru nezaměstnanosti. Nedošlo ani ke zkrácení doby, kterou na úřadech

práce strávili dlouhodobě nezaměstnaní. Na základě toho bylo velmi obtížné obhájit objem výdajů vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti. Hlavní pozornost měla být, na základě doporučení Evropské komise, věnována rekvalifikačním a snaze o navrácení pracovní síly do pracovního procesu.

Úřady práce se ve spolupráci s obcemi a firmami snažily umístit co nejvíce těžko umístitelných uchazečů o práci do uměle vytvořených míst, tedy na místa veřejně prospěšná a místa společensky účelná. Negativem takových míst je, že zakládají úrodnou půdu pro vznik korupce. Jako nejlepší možnost se tedy ze všech pohledů zdálo být využití rekvalifikací, ale i tady byly díky průzkumům a analýzám zjištěny nedostatky. Ukázalo se, že rekvalifikace jsou sice poměrně hojně využívány, ale ne skupinou osob, které by to nejvíce potřebovaly. Rekvalifikací se zpravidla zúčastňují uchazeči o zaměstnání, kteří jsou flexibilnější a nevdí jim změny. Dalším krokem bylo zachovat nebo dokonce rozšířit podíl uchazečů o zaměstnání, kteří se účastní některého programu pro zlepšení uplatnění se na trhu práce, alespoň na úrovni minulého roku. V rámci APZ se zaměřit na nejhůře umístitelné uchazeče a regiony s nejvyšší nezaměstnaností a zvyšovat mobilitu práce. Zlepšit monitorovací systémy pro zjišťování efektivnosti dotací v zemědělství, investičních pobídek a ostatních nástrojů APZ. V roce 2002 měl být rozšířen informační systém MPSV zvaný „OK Práce“, tento systém předává data o jednotlivých uchazečích účastnících se nějakého nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mezi všemi úřady práce a jejich pobočkami. Dále mělo být zavedeno měření úspěchu jednotlivých typů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich porovnávání mezi sebou tak, aby bylo možné stanovit, které nástroje jsou nejefektivnější v poměru cena a výkon. Nevyhnutelné bylo zvýšení odborné způsobilosti pracovníků úřadů práce a zároveň odborné úrovně politiky zaměstnanosti jako celku. Vláda také vydala opatření, které upravuje vznik dvou nových programů určených uchazečům o zaměstnání nejvíce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Byl to program určený pro uchazeče, kteří začali hledat práci po skončení školy, do 25 let a před dosažením 6. měsíce nezaměstnanosti, nazvaný „První příležitost“. Druhý program „Nový start“ byl určen uchazečům, kteří již získali nějakou praxi, nad 25 let před dosažením 12. měsíce nezaměstnanosti. A v neposlední řadě byla opatření směřována i na osoby potencionálně ohrožené nezaměstnaností.

Na SPZ bylo v roce 2001 vynaloženo 9 537,6 mil Kč a v roce 2002 9 879,1 mil Kč, částky na APZ dosahovaly výše 4 063,0 mil Kč pro rok 2001 a 3 483,3 mil Kč pro rok 2002.[56]

V roce 2003 bylo na základě analýz přijato několik opatření. Jednalo se především o rozšiřování aktivit, které mají sloužit jako prevence vzniku nezaměstnanosti. Dále se mají úřady práce zaměřit na prohlubování spolupráce se sociálními organizacemi a společnostmi, které pomáhají realizovat politiku zaměstnanosti. Úřady práce se také mají zaměřit na zvýšení poměru věkově starších uchazečů o zaměstnání zapojených v programech aktivní politiky zaměstnanosti. Bylo také zjištěno, že velké množství lidí, kteří jsou dlouhou dobu nedobrovolně nezaměstnaní, zcela ztrácejí motivaci k návratu do zaměstnání, proto bylo důležité vytvořit na úřadech práce systém individuálního přístupu k jednotlivým uchazečům a na základě zjištěných potřeb tyto uchazeče nejlepším možným způsobem motivovat k návratu do pracovního procesu. Osoby, které byly dlouhodobě nezaměstnané totiž kromě motivace k návratu také ztrácely základní pracovní návyky a důsledkem toho, že nepracovaly a ani se nesnažily práci hledat, se snižovala jejich životní úroveň. Také měl být zvýšen podíl finančních prostředků na rekvalifikace, protože tento nástroj se již v minulých letech projevil jako jeden z neúčinnějších. V roce 2003 bylo na SPZ poskytnuto 10 969,4 mil Kč, a z toho na APZ 3 274,2 mil Kč.[56]

V květnu 2004 došlo ke vstupu ČR do EU. Z hlediska politiky zaměstnanosti se toho až tolik nezměnilo, protože se ČR snažila své národní akční plány přizpůsobovat cílům a požadavkům EU již v předešlých letech.

Na počátku roku 2004 byl sestaven Národní akční plán na období 2004-2006. Vzhledem k výši výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti byl v tomto plánu kladen důraz na zpřísnění podmínek pro udělování podpory v nezaměstnanosti. Cílem bylo také zvýšit počet žen a starších osob hledajících zaměstnání, především pomocí nabídek částečných úvazků. Pro všechny osoby měla být lépe zpřístupněna možnost celoživotního vzdělávání, ať již prostřednictvím terciálního vzdělávání nebo pomocí různých školicích programů. Pro osoby špatně umísťitelné byla i nadále vytvářena místa v podobě veřejně prospěšných prací a společensky účelných míst.

V souladu s Lisabonskou smlouvou pak ČR stanovila opatření pro roky 2004-2006, v rámci kterého mělo být dosaženo splnění tří cílů. První cíl byl dosažení plné zaměstnanosti, té mělo být dosaženo součinností komplexu politik působících na stranu nabídky i poptávky, která povedou ke zvýšení míry zaměstnanosti. Díky tomu mělo dojít k harmonizaci s Lisabonskými cíli, jako například dosažení 67 % celkové míry zaměstnanosti v roce 2005 a 70 % v roce 2010, nebo zajištění míry zaměstnanosti starších zaměstnanců na úrovni 50 % v roce 2010. Druhý cíl byl zlepšování kvality a produktivity práce. Toho mohlo být dosaženo především na základě spolupráce všech aktérů, a na vedení konstruktivních dialogů a spolupráce. Do tohoto cíle patří především zvyšování úrovně vzdělání, zlepšování pracovního prostředí v oblasti zdraví a bezpečnosti, a zlepšování přístupu k pracovníkům jako jednotlivcům. Dále se jedná o zvyšování rovnoprávnosti pohlaví v oblasti získávání práce a budování kariéry.

V těchto letech byly na SPZ a APZ následující výdaje. Pro rok 2004 činily 11 750,4 mil Kč a 3 939,9 mil Kč, pro rok 2005 pak 11 959,1 mil Kč a 4 027,8 mil Kč a v roce 2006 14 202,3 mil Kč a 5 300,7 mil Kč.[56]

Zaměření politiky zaměstnanosti v ČR se po vstupu do Evropské unie musí řídit pravidly platícími v Evropské unii. Výchozím bodem je od konce roku 2007 revize Lisabonské strategie Evropské unie, která se také nazývá „Strategie pro růst a zaměstnanost“.

Součástí politiky zaměstnanosti jako celku byly programy zaměřené na růst výkonnosti naší ekonomiky, podporu investic (nejen z ČR, ale plynoucích také ze zahraničí), zlepšení prostředí pro podnikání (protože rozšiřování podnikatelských aktivit sebou přináší pracovní místa), zvýšení konkurenceschopnosti firem, dokončení restrukturalizace jednotlivých odvětví, a také podporu vzdělávání. Tato opatření byla důležitá, protože se u nás stále více rozšiřovalo zastoupení zahraničních firem, které kladly na své zaměstnance poměrně vysoké nároky především v jazykových znalostech.

V rámci schváleného rozpočtu, který měl být vynaložen na aktivní politiku zaměstnanosti pro rok 2007, bylo stanoveno, že hlavní část výdajů bude směřovat na nástroje, které mohou vyřešit situace problematických skupin nezaměstnaných.

Dalším krokem bylo v rámci regionů rozšiřování využití oboustranné komunikace mezi úřady práce a zaměstnavateli tak, aby fungoval lepší přesun informací, které by mohly přispět k řešení regionálních problémů.

V tomto roce se také ve velké míře začala rozvíjet druhá část aktivní politiky zaměstnanosti, která nebyla pro roky předchozí zmiňována. Jednalo se o investiční pobídky. Ty byly poskytovány zaměstnavatelům například na rozšiřování současné výroby nebo na zavedení výroby nové na novém místě. Nejvyšší pobídky byly poskytovány, pokud se investor rozhodl svůj závod vybudovat v oblasti, kde míra nezaměstnanosti přesahuje průměr za Českou republiku. Díky takto vystavěným nebo rozšířeným závodům se mohla výrazně zlepšit situace daného regionu, protože tam byla vytvořena nová pracovní místa. Pobídky také slouží k rekvalifikaci pracovníků tak, aby se nestali nepotřebnými. V tomto roce stát vydal na SPZ 15 072,5 mil Kč a na APZ připadlo 5 673,3 mil Kč.[56]

V roce 2008 byl stav v oblasti nezaměstnanosti následující. Nejvyšší podíl nezaměstnaných vzhledem k věku byl v kategorii 20-34 let, a to 103 823 osob. Podle délky nezaměstnanosti převažovala dlouhodobá nezaměstnanost se 120 187 osob. V rozčlenění podle vzdělání bylo nejvíce nezaměstnaných osob s vyučením s 37 % a nejméně s vyšším odborným vzděláním pouhé 1 %. Ve druhé části tohoto roku se neblahým způsobem začal projevovat vliv hospodářské krize. Došlo ke snižování meziročního poklesu nezaměstnanosti, ale i přes to byla míra nezaměstnanosti nejnižší za posledních několik let. [42]

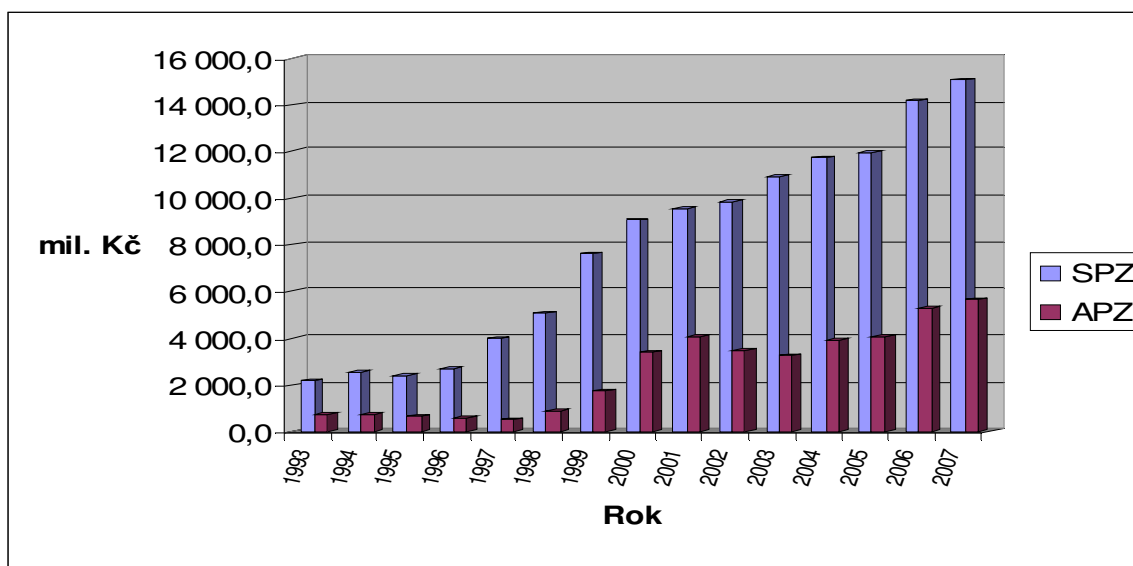
1.5 Srovnání výdajů na SPZ a APZ v České republice v letech 1993-2007

V následující tabulce 1 je uvedeno srovnání výdajů v jednotlivých letech, rozdělené na celkové výdaje na Státní politiku zaměstnanosti (SPZ) a částku, která z těchto celkových výdajů připadla na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ).

Tab. 1 Srovnání výdajů na SPZ a APZ v ČR za roky 1993-2007 (v mil. Kč)

Rok	SPZ	APZ
1993	2 166,1	749,4
1994	2 562,6	718,2
1995	2 416,6	631,9
1996	2 664,5	552,5
1997	3 972,0	544,8
1998	5 096,7	877,5
1999	7 631,2	1 718,6
2000	9 086,6	3 406,1
2001	9 537,6	4 063,0
2002	9 879,1	3 483,3
2003	10 960,4	3 274,2
2004	11 750,4	3 939,9
2005	11 959,1	4 027,9
2006	14 202,3	5 300,7
2007	15 072,5	5 673,3

Zdroj: MPSV <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>



Obr. 5 - Srovnání výdajů na SPZ a APZ v ČR za roky 1992-2007 (v mil. Kč)

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Výdaje na APZ byly poskytovány přibližně ve stejné míře od roku 1993 až do roku 1996. V roce 1997 došlo poprvé k výraznějšímu nárůstu. Druhý výrazný nárůst následoval hned v roce 1999. Od tohoto roku docházelo pouze k pomalému nárůstu až do roku 2006, kdy došlo k opětovnému výraznějšímu růstu.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou určována podle vývoje spotřebovaných peněžních prostředků v roce minulém a na základě požadavků jednotlivých úřadů práce.

1.6 Politika zaměstnanosti v EU

Zaměstnanost je jedním z častých témat řešených v rámci Evropské unie. Přes veškeré snahy je míra nezaměstnanosti v EU stále poměrně vysoká a v roce 2009 dokonce vzrostla na nejvyšší úroveň za posledních 10 let, a to na 8,9 %. Jako příjemné zjištění lze uvést, že Česká republika vykazovala v červnu roku 2009 míru nezaměstnanosti 6,3 %, čímž se řadila mezi státy s nejmenší mírou nezaměstnanosti. Dalšími sledovanými zeměmi v rámci diplomové práce jsou Německo s 8,1 %, Rakousko s 4,4 % a Slovensko s 7,36 %.[45]

Na základě podpisu Amsterodamské smlouvy 2. října 1997 a jejího následného přijetí 1.5. 1999, se politice zaměstnanosti dostalo větší pozornosti než tomu bylo dříve. Smlouva o Evropském společenství byla na základě toho rozšířena o hlavu o zaměstnanosti. Tato hlava má číslo VIII a je v ní stanoveno, že evropské společenství se zavazuje vypracovat strategii zaměstnanosti pro společenství jako celek. Politika zaměstnanosti se musí stát nedílnou součástí všech ostatních politik. Evropské společenství se zavázalo vytvořit soustavu pravidel, podle kterých se mají řídit politiky jednotlivých zemí, a také provádět dohled na jejich dodržování a vykonávání. Rada má také podle této hlavy právo rozhodovat kvalifikovanou většinou o přijímání podpůrných opatření pro zlepšení situace Evropského společenství jako celku i jednotlivých zemí.

Dalším dokumentem upravujícím nejen problematiku politiky zaměstnanosti v EU je Lisabonská strategie, která byla přijata v roce 2000 Evropskou radou v Lisabonu. V rámci této strategie bylo avizováno zaměření se na následující úkoly, které měly být postupně

plněny mezi lety 2000-2010. První úkol byl zaměřit se na zvyšování konkurenceschopnosti celé Evropské unie, dokončit vnitřní trh, rozvíjet vzdělanost a oblasti výzkumu a technologií. Druhým úkolem bylo zvyšování investic do lidského kapitálu, tolerance a urychlení modernizací v rámci sociálních modelů. Posledním úkolem byla aplikace vhodně zvolených makroekonomických politik. V rámci Lisabonského jednání bylo také stanoveno 8 směrů, kterými se mají jednotlivé země řídit.

- 1) Informační společnost pro všechny. Zde se jedná o rozšiřování nových technologií na základě internetu, které mají blahodárně působit na zvyšování konkurenceschopnosti, a na vytváření nových pracovních míst.
- 2) Vytvoření evropského výzkumného prostoru. Věda a výzkum jsou výraznými hnacími motory pro rozvoj ekonomiky a její konkurenceschopnosti. EU má v těchto oborech velký potenciál, který by měl být lépe využíván díky většímu propojení projektů jednotlivých zemí a EU jako celku.
- 3) Odstranění překážek pro podnikání, zejména u malých a středních podniků. Cílem je opět zvýšit konkurenceschopnost jak jednotlivých společností, zemí, tak i EU jako celku. Také jde o zvyšování zaměstnanosti.
- 4) Ekonomická reforma a dokončení vnitřního trhu. Zaměření se na odstraňování nedostatků v oblasti služeb, hospodářské soutěže a veřejných zakázek.
- 5) Vytvoření integrovaných finančních trhů. Díky zlepšení alokace kapitálu a usnadnění přístupu k němu se mohou zvyšovat možnosti rozvoje podniků a zvyšovat tak zaměstnanost.
- 6) Lepší koordinace makroekonomických politik. Dosažení všech cílů stanovených Lisabonskou strategií závisí především na udržení makroekonomické stability v rámci jednotlivých zemí Unie.
- 7) Aktivní politika zaměstnanosti. Cílem je, aby se míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích dostala na úroveň zemí nejúspěšnějších, což by ve výsledku znamenalo možnost nabídnout práci celkem 30 milionům osob.
- 8) Modernizace evropského sociálního modelu. Nové systémy musí být zaměřeny na využívání potenciálu lidského kapitálu a změny nesmí vývoj ohrozit zvyšováním nezaměstnanosti a chudoby.

9) Udržitelný rozvoj a kvalita života. Tento poslední bod přibyl k předchozím v roce 2001 v rámci zasedání Evropské rady ve Stockholmu. Jde o využívání naší planety tak, aby to neovlivnilo životy příštích generací, protože my si půjčujeme tuto zemi od našich dětí.[43]

Plnění cílů vytyčených v Lisabonské strategii je průběžně hodnoceno a cíle jsou upravovány. Jedním z cílů, které se zcela nedaří plnit, je právě dosahování stanovené míry nezaměstnanosti.

Východiskem pro Evropskou politiku zaměstnanosti jsou čtyři základní pilíře, na jejichž základě je vytvořena takzvaná Evropská strategie zaměstnanosti v praxi. V rámci těchto pilířů jsou vytvářena různá opatření, která slouží k provádění politik zaměstnanosti v jednotlivých členských zemích Evropské unie. Tato opatření se také stávají určitým vzorem pro tvorbu politik nečlenských zemí. Mezi ně patří především kandidátské země. Na základě těchto pravidel bylo vytvořeno velké množství opatření, ale vzhledem k různorodosti jednotlivých zemí a jejich regionů je evidentní, že nelze používat naprosto jednotná pravidla. Proto tato opatření slouží spíše jako určitá předloha, podle které se snaží jednotlivé země přizpůsobovat a upravovat své individuální politiky zaměstnanosti.

Výše zmíněné³ čtyři základní pilíře Evropské politiky zaměstnanosti jsou:

- 1) Zaměstnanost
- 2) Soukromé podnikání
- 3) Přizpůsobivost
- 4) Rovné příležitosti

Jednotlivé činnosti, které s těmito čtyřmi pilíři souvisí, jsou rozděleny do následujících kroků: Nejprve jsou stanoveny tzv. směrnice zaměstnanosti, ve kterých jsou obsaženy jednotlivé cíle, kterých má být dosaženo. Ve druhém kroku jsou na základě těchto

³ Diplomová práce: Trh práce a problematika zaměstnanosti v ČR v komparaci s vybranými státy EU - Slovenskem, Rakouskem a Německem, str. 43

stanovených směrnic v rámci jednotlivých zemí vypracovány individuální Národní akční plány, které uvádějí tyto směrnice do praxe. Pro získání co nejobjektivnějšího zpracování a pro zakomponování co nejvíce možných pohledů do Národního akčního plánu, by mělo být do tohoto procesu zapojeno co největší množství různých zúčastněných organizací, jako například úřady práce, zaměstnavatelé, zaměstnanci v zastoupení odborů a další místní a regionální orgány. Ve třetím kroku jsou Národní akční plány jednotlivých zemí předloženy k posouzení a schválení Radě společenství a Evropské komisi. Tyto dva orgány zhodnotí všechny akční plány a sepíší k nim zprávu, která je předložena na každoročním prosincovém summitu EU Evropské radě. Evropská komise má kromě povinnosti v kooperaci s Radou společenství vytvářet zprávy k jednotlivým akčním plánům, také právo předkládat doporučení na revize jednotlivých směrnic v rámci akčních plánů pro nadcházející roky. Evropská rada má právo na základě připomínek přijatých od Evropské komise vytvářet a předkládat návrhy na různá opatření, která by měla přispět k zjednodušení a zefektivnění kroků sloužících k dosahování cílů politik zaměstnanosti.

2 Analýza trhu práce v ČR před vstupem a po vstupu do EU

2.1 Vývoj na trhu práce před vstupem do EU

Po roce 1989 došlo na Českém trhu práce k mnoha změnám. Trh práce se stal pro zaměstnance místem nejistot. Oproti dřívějším rokům neměli jistotu v odměnách, ve stálosti pracovního poměru, změnily se pracovní podmínky. Došlo ke strukturálním změnám v jednotlivých odvětvích. Nezaměstnanost byla rozdělena na regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti, což byly především regiony, kde se nacházela útlumová odvětví a na regiony s nízkou mírou nezaměstnanosti, kam se v první řadě počítala Praha. Zaměstnanost se také zvyšovala u osob s vysokoškolským vzděláním, především v oblastech ekonomie a práva a nebo ve stavebnictví. V těchto oblastech se najednou otevřely větší možnosti působnosti a byl zde nedostatek pracovníků. Jako příklad je uveden nárůst pracovníků na pozicích středního a vysokého managementu, a to o 70 000 osob.

Další změnou byl rozvoj samozaměstnávání, které nebylo před rokem 1989 příliš obvyklé. Ale ani jeho vývoj nebyl mezi lety 1989 a 1998 příliš razantní. V roce 1998 zaujímaly osoby v samozaměstnání pouze 4 % z celkového počtu zaměstnaných osob, což bylo v té době téměř 200 000. K většímu rozvoji došlo až v roce 2003, kdy se procento samozaměstnaných dostalo na 12 % všech zaměstnaných.

První výrazný pokles zaměstnanosti po roce 1993 přišel v letech 1997 a 1998 spolu s útlumem ekonomiky. Tento pokles byl zapříčiněn především restrukturalizací některých průmyslových sektorů .

Strukturální změny a s nimi související změny v zaměstnanosti, lze sledovat rozčleněné podle jednotlivých odvětví. Zaměstnanost v primárním sektoru, v procentech z celkově zaměstnaných osob, klesá postupně od roku 1989 z 11,8 % přes 5,3 % v roce 1998, až na 4,3 % v roce 2004. Zaměstnanost v primárním sektoru klesala v tomto období i v rámci Evropské unie, ale pokles byl pomalejší a menší.[57]

Zaměstnanost v sekundárním sektoru klesala také, ale pomalejším tempem než v primárním. Pokles z původních 43,2 % v roce 1993 přes 40,6 % v roce 1998, až bylo procento zaměstnanosti v průmyslu v roce 2004 39,2 %. Stále se v ČR držela ve velké výši zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu, kde byla vysoko nad průměrem Evropské unie. Na základě toho bylo velmi pravděpodobné, že zaměstnanost v sekundárním sektoru bude stále klesat a přibližovat se průměru EU.[57]

Zaměstnanost v sektoru služeb, tedy v terciálním sektoru v ČR vykazovala trvalý růst, a v roce 1998 byl její podíl na celkové zaměstnanosti 53,6 %, a v roce 2004 dokonce 56,5 %.[57] Česká republika měla i přesto téměř ve všech oblastech sektoru služeb nižší míru zaměstnanosti než v EU. Pouze v jedné oblasti byla výše zaměstnanosti u nás vyšší než EU, a to v oblasti dopravy, skladování a spojů. Ale vzhledem ke snižování počtu pracovníků zaměstnaných v průmyslu a průmyslové výrobě je velmi pravděpodobné, že se jejich část přesune, a budou tak vyrovnávat procento zaměstnanosti v sektoru služeb pro Českou republiku s průměrem za EU.

V otázce porovnávání poměrů zaměstnanosti mužů a žen se navzdory předpokladu rozdíly prohlubovaly. V roce 1993 tvořili zaměstnaní muži 54,5 % a ženy 45,5 % z celkově zaměstnaných osob. Ale tento rozdíl se stále prohluboval, až v roce 1998 dosáhl svého maxima, rozdíl v tomto roce činil 648,1 tisíc. Od tohoto roku do roku 2002 se rozdíly pomalu zmenšovaly, a v tomto roce se dostaly na 13,4 % při 56,7 % zaměstnaných mužů a 43,3 % zaměstnaných žen. Rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen je možné sledovat také ze strukturálního hlediska. Největší rozdíl byl zaznamenán v sektoru služeb, kde pracovalo 70,4 % žen a 29,6 % mužů a v sektoru průmyslovém, kde byl poměr obrácený a pracovalo zde pouze 26,6% žen a celých 73,4 % mužů.[57] [68]

V České republice byly v roce 2002 přibližně 3 % pracovníků ze zahraničí. ČR se tak stala vyhledávanou zemí migrantů, především z bývalého Sovětského svazu. Největší podíl pracujících cizinců k nám přijížděl z Ukrajiny, proto bylo rozhodnuto o zavedení vízové povinnosti pro občany této země. Předpoklady hovořily o tom, že v roce 2030 bude v ČR 422 000 cizinců v produktivním věku. Zpřístupnění České republiky po roce 1989 mělo za

následek příliv ilegálních pracovníků z ciziny, kteří k nám také přicházeli především ze zemí bývalého Sovětského svazu. Při průzkumu provedeném v roce 2002 bylo kontrolováno celkem 11 078 podniků. Z počtu 5 145 pracujících cizinců bylo 1 488 cizinců zaměstnáno nelegálně. Celkový počet ilegálních zaměstnanců však nelze přesně určit. Zaměstnanost ilegálních i legálních pracovníků z ciziny byla soustředěna především do měst, kde získávali práci především jako pomocní dělníci na stavbách a v továrnách. [69]

Pracovníci měli možnost si vybrat z flexibilních pracovních forem. Nemuseli pracovat jen na plný úvazek, v úvahu přicházel částečný úvazek, flexibilní pracovní doba nebo práce z domova. Nejznámější je zřejmě částečný pracovní úvazek, ale jeho využívání v čase spíše klesalo. V roce 1993 ho využívalo 6 % pracovníků, ale v roce 2002 to bylo už pouze 4,8 % oproti 18,1 % v EU. Důvodem nízkého využití je nižší průměrná hodinová mzda v porovnání s plným úvazkem. Částečného úvazku i ostatních druhů flexibilních forem práce využívaly častěji ženy, protože se snažily svou práci přizpůsobit rodině.

Celková míra zaměstnanosti v období od roku 1994 do roku 2004 stále průběžně klesala. V roce 1994 byla míra zaměstnanosti 59 % do roku 1999 došlo k prudšímu poklesu na 55,76 % a v roce 2004 dosahovala 54,3 % [48]

V České republice docházelo také k průběžnému zvyšování nezaměstnanosti, která se prudce zvýšila v letech 1997-1998, kdy dosáhla výše 9,4 %. Tento nepříznivý trend se projevil na nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnaností se rozumí, pokud je osoba nezaměstnaná po dobu více jak 12 měsíců. Míra této dlouhodobé nezaměstnanosti prudce vzrostala mezi lety 1996 a 1999 z 1,1 % na 3,1 %. [70] Mezuregionální rozdíly se v čase zvětšovaly. Nejlépe na tom byla Praha, a to na základě toho, že zde sídlí množství velkých a středních firem, a také proto, že sem začaly přicházet další velké i nadnárodní společnosti. V pražském regionu byla tedy v roce 1999 nezaměstnanost pouhých 3,6 % v porovnání s obrovskou mírou nezaměstnanosti v severních Čechách a na severní Moravě, kde se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí 15-20 %. Jednou z příčin dosažení takto velkých mezuregionálních rozdílů bylo zřejmě to, že lidé nebyli zvyklí se za prací stěhovat, tzn. byla nízká mobilita pracovní síly. Tento zvyk

setrvávat na jednom místě po celý život a hledat si práci pouze v blízkém okolí svého bydliště byl vytvořen v období mezi lety 1948-1989, kdy vláda zajistila práci prakticky všem uchazečům o zaměstnání v místě jejich bydliště. Pro osoby, které se i přes to rozhodly za práci odstěhovat, byl největší problém sehnat bydlení v místě, kde měly možnost získat pracovní uplatnění. Jednou z možností, které mohly přispět k řešení tohoto problému, bylo zahájení nové bytové výstavby.

Všeobecně lze říci, že vysoká míra nezaměstnanosti byla především u mladých lidí – absolventů škol, kteří neměli dostatek zkušeností pro získání nabízených míst. Dále u osob se sníženou pracovní schopností, žen, starších lidí, kteří již nemají pro firmy dostatečnou perspektivu, osob se základním vzděláním, a v neposlední řadě značná nezaměstnanost romské menšiny. Odhadované procento nezaměstnanosti u Romů může dosahovat až neuvěřitelných 70 %. Tento problém byl dán nejen předsudky ze strany zaměstnavatelů, ale také nechutí a neochotou romských spoluobčanů si práci hledat. U starších občanů se zvýšilo procento nezaměstnanosti především díky restrukturalizaci a zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu.

2.2 Analýza trhu práce po vstupu do EU

V květnu roku 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie, což pro ni byl velmi významný milník v jejím vývoji. Vstupem do EU byl spojen český trh s trhem ostatních zemí a vznikl tzv. Vnitřní trh, v jehož rámci se může téměř bez omezení pohybovat kapitál, zboží, služby, osoby a pracovní síla. Změn, které přišly najednou v roce přistoupení do EU nebylo mnoho, protože ČR procházela obdobím přizpůsobování již několik let dopředu, vlastně od přijetí pozvání ke vstupu do EU v roce 1997, které následovalo po podání oficiální žádosti o členství v roce 1996. V roce 1998 byla zahájena přístupová jednání.

Pro diplomovou práci je nejdůležitější změnou volný pohyb pracovních sil, který má ale určitá omezení. Evropská unie umožnila původním patnácti členům uplatnit takzvaná přechodná opatření, která omezují volný pohyb pracovních sil z nově přistupujících zemí. Celková doba přechodného opatření může být až 7 let. Základní doba přechodného

opatření jsou 2 roky, po jejich uplynutí může být opatření prodlouženo o další 3 roky, pokud jsou splněny určité podmínky. Následně může dojít ke třetímu prodloužení o 2 roky, ale pouze v případě, že na domácím trhu práce přetrvává nepříznivá situace a přístup nové pracovní síly by ji mohl zhoršit. Pokud země uplatňují přechodné opatření, mohou jej na základě svého rozhodnutí kdykoliv v průběhu trvání zrušit a umožnit přístup pracovníků z nových zemí. Před skončením těchto období může pracovník z ČR získat práci v těchto zemích jen na základě platného pracovního povolení. Také platí zásada, že čeští pracovníci ucházející se o pracovní místo v takové zemi mají přednost před uchazeči ze třetích zemí. V současné době zůstávají pouze dva státy z původních patnácti, které uplatňují vůči ČR přechodná opatření, a jsou to Rakousko a Německo. Pro ČR skončí veškerá přechodná období 1.5.2011.

Tato změna měla za následek snížení nezaměstnanosti díky možnosti vycestovat za prací do zahraničí. Této možnosti využili především mladí lidé bez závazků.

Další změnou byla možnost přihlásit se na úřadech práce ve více členských zemích najednou, což před vstupem do EU nebylo možné. Pro úřady práce to znamenalo zvýšení nároků na administrativní úkony, především v případě, že osoba pracovala nějakou dobu v zahraničí a po návratu se stala nezaměstnanou, nebo v případě, že nezaměstnaná osoba pobírající podporu v nezaměstnanosti vycestovala za prací do jiného členského státu. Tím se zvýšily i požadavky na jazykové znalosti pracovníků jednotlivých úřadů práce.

Po vstupu do EU došlo také k možnosti získávat finanční prostředky z fondů EU. Prostřednictvím těchto fondů je prováděna evropská hospodářská politika a politika soudržnosti. Jejich cílem je snižovat jak sociální, tak ekonomické rozdíly mezi jednotlivými zeměmi i uvnitř nich. Fondy EU můžeme rozdělit do dvou skupin na Fond soudržnosti a Strukturální fondy, kam patří Evropský sociální fond, Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský orientační a záruční fond pro zemědělství, Finanční nástroj pro podporu rybolovu. Finanční prostředky jsou v rámci fondů přidělovány na určitá období. Pro ČR byly prvním přidělovacím obdobím roky 2004-2006 s podporou 80 mld. Kč. Tyto peníze byly rozděleny v rámci 3 cílů vytyčených ve spolupráci s Evropskou komisí, a to

Podpora rozvoje zaostávajících regionů, Podpora regionů potýkajících se s restrukturalizací a Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání. Třetí cíl, tedy Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání byl celý financován z Evropského sociálního fondu. Následující rozdělovací období je vyměřeno roky 2007-2013 a v jejich rámci je přislíbeno 26,7 mld. Eur. Tyto finanční prostředky budou rozděleny mezi tyto cíle, Cíl Evropské územní spolupráce, Cíl regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a Cíl konvergence.[31]

Míra nezaměstnanosti od roku 2004 až do 3. čtvrtletí roku 2008 nepřetržitě klesala. V roce 2004 byla míra nezaměstnanosti 8,3 % a klesala přes 7,2 % v roce 2006 až po 4,4 % v roce 2008. Na konci roku 2008 se již začaly projevovat nepříznivé dopady hospodářské krize. A v roce 2009 se začala míra nezaměstnanosti rapidně zvyšovat, až dosáhla meziročního růstu o 2,4 %, a dostala se na 6,8 %.[45]

Vývoj v otázce zaměstnanosti podle pohlaví byl díky boji proti diskriminaci poměrně příznivý. V roce 2005 činilo procento zaměstnaných žen 56,3. Nejmenší rozdíly jsou u mladých lidí do 25 let věku, poté se rozdíly zvyšují z důvodu odchodu žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Rozdíl se opět začíná snižovat po 35. roce, kdy se ženy vracejí zpět do práce. A další nárůst přichází kolem 55. roku, kdy mnoho žen končí svou ekonomickou aktivitu předčasným odchodem do důchodu, a zde je rozdíl mezi zaměstnanými muži a ženami až 35 %.

Míra nezaměstnanosti u žen byla v roce 2005 9,8 % a u mužů 6,5 %, tato míra se stejně jako celková míra nezaměstnanosti začala díky přicházející krizi od konce roku 2008 zvyšovat. V roce 2008 tak ještě dosáhla své nejnižší míry u obou pohlaví, a to 5,6 % u žen a 3,5 % u mužů, ale pro rok 2009 již míra nezaměstnanosti činila u žen 7,8 % a u mužů rovných 6 %.[45]

Zaměstnanost podle sektorů se po vstupu do EU vyvíjela následovně. V primárním sektoru, tedy sektoru prvovýroby docházelo k neustálému mírnému poklesu v podílu na celkové zaměstnanosti. V roce 2005 byl podíl 4 % a jeho meziroční pokles činil 0,3 p.b., pro rok

2006 se podíl snížil na 3,8 % a v roce 2007 na 3,6 % až se pro první polovinu roku 2009 dostal na 3,1 % celkové zaměstnanosti. V sekundárním sektoru docházelo až do 4. čtvrtletí 2008 ke stálému nárůstu podílu na celkové zaměstnanosti. V roce 2005 činil podíl 39,4 %, kdy došlo k nejvýraznějšímu nárůstu v oblasti stavebnictví. Rok 2006 přináší opět mírný nárůst na 39,9 % a největší podíl nárůstu je v rámci průmyslu, díky nárůstu poptávky po výstupech automobilového průmyslu. Ve stavebnictví byl zaznamenán mírný pokles na 9 % celkové zaměstnanosti. V roce 2008 došlo v prvních třech čtvrtletích k dalšímu nárůstu na 40,5 % celkové zaměstnanosti. Zaměstnanost v tomto sektoru po celý rok mírně rostla, ale ve 4. čtvrtletí došlo k poklesu meziročního nárůstu o 8 900 osob. Pro rok 2009 byl zaznamenán pokles podílu sekundárního sektoru na celkovou zaměstnanost o 1,3 p.b. na 39,2 %. Podíl stavebnictví vzrostl na 9,9 %. Sekundární sektor stále zaujímá největší podíl na celkové zaměstnanosti ze všech států EU. Terciální sektor v roce 2005 získal podíl 56,6 % v roce 2007 došlo k meziročnímu poklesu o 0,1 p.b. na 56,2 %, až v roce v první polovině roku 2009 dosáhl 57,7 %.[57]

Co se týká zaměstnanosti podle vzdělání byl stálý mírný nárůst sledován u vysokoškolského vzdělání, které vzrostlo z úrovně 14,4 % (z celkové zaměstnanosti) v roce 2005 až na 16,6 % v první polovině roku 2009. Největší podíl na celkové zaměstnanosti mají středoškolsky vzdělané osoby, a zde převažuje středoškolské vzdělání bez maturity. Procentuálně vyjádřený podíl v jednotlivých letech je následující. U osob se středním vzděláním bez maturity byl podíl v roce 2005 42,8 %, ale postupně se snižoval, až v roce 2009 dosáhl 39,8 %. Osoby se středním vzděláním s maturitou dosahují za sledované období průměrného podílu 37,82 a svého maxima dosáhly v roce 2008 s podílem 38,3 %. Osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání měly v roce 2005 podíl 5,7 %, který do prvního pololetí 2009 poklesl na 5,4 %. Rostoucí podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním je dán především zvyšující se poptávkou po kvalifikované pracovní síle. Pokles zaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání klesá především z demografických důvodů. Starší generace, ve kterých byla nižší vzdělanost, odcházejí do důchodu.[57]

3 Analýza trhu práce v Německu, Rakousku a na Slovensku

3.1 *Trh práce v Německu*

Na konci 90. let se v Německu projevovala trvalá tendence k rostoucí nezaměstnanosti a jen velmi pomalu se zvyšujícím nárůstům zaměstnanosti. V té době byla nezaměstnanost, z historického pohledu, opravdu vysoká. Ve snaze zabránit zvyšování nezaměstnanosti v návaznosti na pokles hospodářského růstu, se německá politika zaměstnanosti dala cestou snížení nabídky pracovních sil. Toho bylo dosaženo úpravou dávek v nezaměstnanosti. Pomocí jejich navýšením tak, aby bylo pro pracovní sílu výhodnější zůstat doma a nepracovat. A také pomocí možnosti dřívějšího odchodu do důchodu. To zásadním způsobem zvýšilo zatížení německého vládního rozpočtu. Reakcí na to musela být snaha opětovně snížit závislost na sociálních dávkách, což v praxi znamenalo změnit přístup k zaměstnávání a zpřístupnit pracovní příležitosti v oblasti služeb. K této oblasti muselo být přistupováno odlišným způsobem než k oblasti výrobní. To znamenalo větší míru diferenciací přístupu trhu práce k jednotlivým odvětvím a flexibilnější mzdy, a také nastavení institucionálního rámce tak, aby byl vstřícnější k osobám zaměstnaným. Od roku 2000 dochází v Německu k přijímání komplexu reforem souvisejících s trhem práce, které mají tuto nevhodnou tendenci odstranit. Reformy souvisejí především s regulací trhu práce, aktivní politikou zaměstnanosti, omezováním zdanění mezd, kolektivním vyjednáváním a sociálními dávkami. Podle pozorovatelů zvýšily reformy konkurenceschopnost ekonomiky a pružnost pracovní síly, ale podle některých názorů nedostatečně vzhledem k množství vynaloženého úsilí. Je to zřejmě dáno tím, že reformy potřebují určitý čas, než se jejich vliv projeví, a podle jiných je to tím, že nejsou voleny správné kroky. Problém je také v tom, že ztráty plynoucí z daných reforem jsou jasné a okamžitě viditelné, na rozdíl od přínosů. Aby bylo možné eliminovat nepříznivé dopady, je důležité zkoumat dopad reformy jak na oblast hlavního zájmu, tak na ostatní oblasti, kterých se daná reforma může jakkoliv dotknout. To je základní předpoklad pro úspěšnost komplexní reformní strategie. Na trhu práce v Německu se také projevují rozdíly mezi

jednotlivými regiony. Největší rozdíly jsou mezi starými spolkovými zeměmi a bývalou NDR, kde byla téměř dvojnásobná míra nezaměstnanosti.

Německý trh práce je typickým zástupcem sociálního státu s vnitrostátním pracovním systémem. Velmi dbá na ochranu německých pracovníků, před přílivem levnější pracovní síly. Charakteristikami německého trhu práce jsou dále vysoká produktivita práce, která se projevuje především ve zpracovatelském průmyslu, flexibilita pracovní síly, propracovaný systém odborného vzdělávání, kolektivního vyjednávání a systém podpory v nezaměstnanosti. Na německém trhu práce je kolektivní vyjednávání poměrně často využíváno, ale jeho zastoupení v čase klesalo. Zde se také projevily rozdíly mezi západním a východním Německem. V západním Německu došlo k poklesu z 28,7 % v roce 1992 na 23,8 % platných v roce 2002, a ve východním došlo k poklesu z celých 39,7 % v roce 1992 na pouhých 20,4 % v roce 2002. Největší zastoupení mělo a stále má kolektivní vyjednávání v oblasti průmyslu. Dále lze o německém trhu práce říci, že je jedním z trhů s nejpomaleji se měnícími mzdami. Německo bylo na základě válečné historie zaměřeno převážně výrobně, služby se začaly rozvíjet až po druhé světové válce, a to především v oblasti Starých spolkových zemí, v oblasti NDR se oblast služeb začala více rozvíjet až po roce 1989, kdy bylo Německo spojeno. Tato skutečnost je základem pro vysokou míru nezaměstnanosti v Německu. Je nutné zde stále rozvíjet oblast zaměřenou na poskytování služeb, protože zaměstnanost v průmyslu (především ve zpracovatelském) je v dlouhodobém úpadku, kdežto právě v oblasti služeb dochází k největšímu nárůstu.

Politika zaměstnanosti

V minulosti se Německo zaměřovalo především na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy placení dávek v nezaměstnanosti, což mělo snižovat nezaměstnanost pomocí útlumu nabídky pracovních sil, která zapříčinila vysoké zatížení státního rozpočtu. Po sjednocení byl trh práce východního Německa silně dotován z prostředků politiky zaměstnanosti. Po roce 1998 byly postupně zaváděny různé experimentální projekty na zlepšení situace na trhu práce. Vláda vytvářela různé všeobecné reformy, ale také regionální projekty jako například „Mainzer Modell“, který byl založen na dotování minimální mzdy a příspěvků na sociální pojištění. V Německu se podpora v nezaměstnanosti dělí do dvou skupin, na

podporu v nezaměstnanosti I a podporu v nezaměstnanosti II. Podpora v nezaměstnanosti I je vyplácena osobám, které se účastnily v posledních třech letech, před ztrátou zaměstnání, alespoň 12 měsíců povinného pojištění v nezaměstnanosti. Nárok na tuto podporu mají 12 měsíců osoby do 55 let, 18 měsíců nad 55 let, a až 24 měsíců osoby starších 58 let. Po uplynutí této doby ztrácejí nárok na podporu v nezaměstnanosti I a přecházejí na podporu v nezaměstnanosti II, která je pro osoby aktivně hledající práci stanovena na úrovni životního minima. Na základě zkušeností z ostatních rozvinutých evropských zemí uznalo Německo nespornou potřebu aktivace politiky zaměstnanosti. Dřívější politika zaměstnanosti byla de facto zrušena v srpnu 2002 zprávou Hartzovy komise, která poukazuje na určité chyby. Jako návaznost byl sestaven plán rekonstrukce celé politiky zaměstnanosti, tedy aktivní i pasivní části. Tato rekonstrukce byla založena na třech základních cílech. Prvním z nich byla aktivace nezaměstnaných pomocí podpůrných politik. Druhým cílem bylo zvyšování zaměstnanosti a rekvalifikace uchazečů o práci podle požadavků trhu. A posledním cílem bylo částečné uvolnění trhu práce. Všeobecně bylo evidentní, že je třeba zvýšit motivaci ekonomicky aktivních osob bez práce k znovu zapojení se do aktivního hledání pracovního uplatnění. Byla také rozvíjena poradenská činnost pro uchazeče o zaměstnání. Dalšími nástroji německé aktivní politiky zaměstnanosti jsou zkrácená pracovní doba, která především v současné krizi zabraňuje hromadnému propouštění. V rámci této zkrácené pracovní doby pracují zaměstnanci kratší dobu za den, méně dní v týdnu, a nebo vůbec. Jejich odměna je krácena, ale zůstávají stále zaměstnání. Také se sem řadí tzv. Program podpory získání zaměstnání, který je založen na krátkodobém zaměstnávání nezaměstnaných osob, především při vysoké nezaměstnanosti. Hlavním cílem je znovuzачlenění osob do pracovního procesu. Sem patří tzv. veřejné pracovní příležitosti nebo-li „One-Euro-Jobs“, což jsou možnosti přivýdělku k dávkám ve výši 1 až 2 €/hodinu, přičemž tento příjem není z dávek odečítán. Možnost takového přivýdělku trvá obvykle 6 až 9 měsíců. Dále byl vytvořen dodatečný balíček reform nazvaný „Agenda 2010“, v níž je například ustanoveno zkrácení doby pro vyplácení dávek v nezaměstnanosti z 32 na 18 měsíců. Aktivní politika se také soustřeďuje na podporu toho, aby budoucí uchazeči o zaměstnání dosáhli co nejlepšího vzdělání. Němečtí pracovníci mají v průměru nejvyšší dosažené vzdělání ve všech zemích EU. Celých 2,5 milionu studentů ve věku mezi 15 a 19 lety získává odborné vzdělání zaměřené na 400

specializovaných profesí. Aktivní politika zaměstnanosti v Německu funguje na základě různých projektů a opatření, které se ale díky jejich množství stávají nepřehlednými. V roce 2006 existovalo téměř 80 různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Je zřejmé, že všechny nástroje nemohly být zcela efektivní. Na základě jejich analýzy vyšlo najevo, že opravdu fungující jsou vlastně jen podpora a granty pro začínající podnikatele, příspěvky pro zaměstnavatele a finanční podpora různých vzdělávacích programů. Proto je nutné se zaměřit na redukci neefektivních nástrojů, kterých je většina, a více podporovat ty, které opravdu pomáhají při umisťování uchazečů na pracovní místa. Celkem bylo na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2006 vydáno přes 15 bilionů Eur [50].

Vývoj v současnosti

V roce 2007 byla míra nezaměstnanosti v Německu na 12,6 %, což je poměrně vysoko nad průměrem EU. V Německu je vysoká i přirozená míra nezaměstnanosti, což je dáno například i velkou technickou vyspělostí, díky které je vyžadováno menší množství pracovní síly. Zásadním problémem je nezaměstnanost přistěhovalců, která činí 50 % z celkového počtu nezaměstnaných. Příčiny nezaměstnanosti můžeme rozdělit z několika hledisek, jednou z nich je také vzdělanost. Z hlediska vzdělanosti jsou hůře umísťitelné osoby s nízkým stupněm vzdělanosti, osoby se základním vzděláním zaujímají 16 % z celkové míry nezaměstnanosti, kdežto zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob je pouhých 2,5 %. V závislosti na hospodářské krizi, která se projevuje v posledních dvou letech, se projevil pokles zaměstnanosti na trhu práce, ale vzhledem k propadu produkce byl tento pokles relativně malý. Ve druhé polovině roku 2009 došlo k poklesu tvorby pracovních míst a na konci roku k sezónnímu nárůstu nezaměstnanosti. Objem pracovní síly se stále zvyšoval až do roku 2008, kdy zaznamenal meziroční pokles o 0,27 %, ale v roce 2009 byl zaznamenán opět mírný nárůst ve výši 0,14 % na 43 600 000 osob. V Německu není stanovena minimální mzda. Ta je stanovována především pomocí kolektivního vyjednávání. Pro rok 2009 byla v Německu průměrná mzda ve výši 3 200,- Eur. Celkem bylo v lednu 2010 podporováno z financí německé politiky zaměstnanosti 1,54 milionu lidí. Tyto údaje poukazují na to, že hypotéza č.1 nebyla správná, nebrala v úvahu výši přirozené míry nezaměstnanosti.

3.2 Trh práce v Rakousku

Vstupem Rakouska do Evropské unie v roce 1995 se v oblasti trhu práce mnohé změnilo. Rakousko mělo poměrně izolovaný přístup k trhu práce, a tak pokud se chtělo stát členským státem, muselo svůj přístup přizpůsobit požadavkům EU. Hlavní změny proběhly v oblasti terminologie a metodiky výpočtů, což znamenalo velmi problematické srovnávání s daty získanými v minulosti. Rakousko patřilo mezi členské země EU s nejnižší mírou nezaměstnanosti, v roce 1999 to bylo 3,7 %. Míra nezaměstnanosti se i přes to neustále prohlubovala, a to již od roku 1993 a v roce 2003 dosáhla míry 4,1 %, což je ale stále pod průměrem EU, kde byla průměrná míra nezaměstnanosti pro rok 2003 7,5 %. Klesající tendence pak pokračovala až do roku 2005. V roce 2006 došlo po několika předcházejících letech hospodářského útlumu k aktivnímu vývoji, který měl vliv také na zaměstnanost. Zaměstnanost meziročně vzrostla o 1,6 %.

V roce 2008 činila míra nezaměstnanosti 3,8 %, což je v porovnání s ostatními členskými státy EU velmi nízké procento. Dále však narůstaly počty uchazečů o práci, a to především díky zvyšování zaměstnanosti žen, nárůstu přistěhovalců, zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, a tím delší působení pracovníků na trhu práce. Podle prognóz mělo spolu s nárůstem pracovní síly narůstat i množství pracovních míst. Nejvíce míst mělo být podle předpokladů vytvořeno v oblasti zdravotnických, sociálních a podnikatelských služeb, které zaměstnávají převážně ženy. Dále je předpokládáno, že do konce roku 2010 bude vytvořeno 66 000 pracovních míst v oblasti marketingových služeb. Také byl zaznamenán růst pracovních míst v oblasti stavebnictví a řemesel. Rozložení nezaměstnanosti z věkového hlediska je poměrně rovnoměrné, a na rozdíl od České republiky, kde nezaměstnanost mladých osob a osob starších 50 let zaujímá výrazné procento, nejsou tyto věkové složky nijak vyčnívající. Také je v Rakousku opravdu malé zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných osob, to znamená osob, které jsou bez práce déle jak jeden rok, jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných osob je pouze 2,7 %. V roce 2009 bylo průměrně zaměstnáno 4 119 300 osob, což bylo v porovnání s rokem 2008 o 19 100 osob méně. Stanovování mezd v Rakousku probíhá prostřednictvím kolektivního vyjednávání mezi pracovníky, zástupci odborů, zaměstnavateli a úředníky. Vyjednávání je

tedy centralizované a napomáhá zvyšování pružnosti reálných mezd. V Rakousku není pevně stanovována minimální mzda, vše se odvíjí od kolektivních dohod a dohod mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pro rok 2008 byla v Rakousku průměrná mzda ve výši 3 221,- Eur.[71]

Politika zaměstnanosti

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se zvyšovaly, jejich meziroční nárůst pro rok 1999 činil 11,1 mld. šilinků, ale celkové výdaje na politiku zaměstnanosti se zásadně nemění, což znamená, že se následkem zvýšení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti snížily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Je tedy zřejmé, že se Rakousko začalo více soustředit na nástroje související s aktivní politikou, jako jsou podpora vzdělávání, na které se Rakousko zaměřovalo nejvíce, dále pak rekvalifikace, jejichž cílem je udržení konkurenceschopnosti pracovní síly. Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti především na podporu vzdělávání bylo podmíněno tím, že na trhu byl nedostatek pracovníků s vyšším vzděláním, a tím, že uspokojení poptávky po takto kvalifikované síle nebylo možné dosáhnout pomocí rekvalifikací. V roce 2005 byl vytvořen první Národní program reforem. Hlavním cílem tohoto programu je především podpora hospodářského růstu a zvyšování zaměstnanosti. Pro rok 2008 byly stanoveny určité cíle v rámci politiky zaměstnanosti, a to především snížení poklesu osob s vyučením pomocí příspěvků podnikům, které umožňují učňovské práce. Také snížení podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob, a s tím související znovuzapojení těchto osob do pracovního procesu, motivace osob k aktivnějšímu přístupu k hledání pracovních příležitostí a v neposlední řadě zvýšení efektivity rekvalifikací. Rekvalifikace představovaly nejvýznamnější nástroj v boji proti nezaměstnanosti a v roce 2008 na ně bylo vydáno celkem 611,83 mil. Eur. [25]

3.3 Trh práce na Slovensku

Od roku 1998 se míra nezaměstnanosti zvyšovala, a to především díky vzniku hospodářských reforem. Nepříznivý vývoj pokračoval až do konce roku 2000, kdy byla míra nezaměstnanosti 19,2 %. V roce 2001 došlo ke stabilizaci trhu práce, míra zaměstnanosti začala oproti minulým rokům růst, a v tomto trendu pokračovala až do roku

2005. V roce 2005 byl dokonce zaznamenán nejvyšší počet pracujících v historii, ale ne tak míra zaměstnanosti. Tento nesoulad byl dán především narůstajícím množstvím osob v produktivním věku, což je zapříčiněno zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu a narůstající populací. Dále byl mezi lety 2000 a 2005 zaznamenán poměrně vysoký nárůst Slováků pracujících v zahraničí, pro rok 2006 to bylo 158,1 tis. osob. Tento trend začal v dalších letech ustupovat, až se v roce 2008 snížil na 16 tis. osob. Mezi lety 2005 a 2007 došlo na Slovensku ke snížení nezaměstnanosti. Důvodů k tomuto vývoji bylo hned několik, jedním z nich byl zvýšený příchod investorů do země (investice především do automobilového průmyslu), snížení daňové povinnosti nebo zvýšení počtu osob samostatně podnikajících. V roce 2007 byla zaznamenána míra nezaměstnanosti na úrovni 9,2 %, což byl velmi pozitivní vývoj v porovnání s počátkem roku 2004, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala dokonce 17 %, což bylo vysoko nad průměrem EU, který dosahoval 9 %. V roce 2004 tak mělo Slovensko spolu s Polskem vůbec nejvyšší míru nezaměstnanosti ze všech členských států EU. I v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti pro rok 2005 vedlo Slovensko pomyslný žebříček s 8,4 % v porovnání s průměrnými 2,3 % pro EU. Pro slovenský trh práce tedy dlouhodobě představuje největší problém nezaměstnanost v různých podobách. Na rozdíl od Rakouska, kde nejsou téměř žádné rozdíly v zaměstnanosti sledované podle věku, tak na Slovensku je dosahováno vysoké nezaměstnanosti ve věkových kategoriích 20-24 let a 45-54 let. Dále jsou problematické skupiny osob s nízkým vzděláním, dlouhodobě nezaměstnaní a romské menšiny. Romské menšiny zde vytvářejí ucelené komunity, které bývají izolované od okolí. V rámci těchto komunit si žijí svůj život, a většina z nich bývá nezaměstnaná. Někde dosahuje nezaměstnanost v takových komunitách až 100 %. Tím je potvrzena hypotéza č.2. Na Slovensku bylo v roce 2007 také zaznamenáno, že je zde nabízeno pouze poloviční množství volných míst, než je v průměru nabízeno v EU. Obrovské jsou také rozdíly v nezaměstnanosti v rámci krajů. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je tradičně měřena v Banskobystrickém, Prešovském, Košickém a Nitrianském kraji, kde v lednu 2010 dosáhla kolem 17 %, ale v roce 2005 to bylo dokonce kolem 24 %. Naproti tomu je nejnižší míra nezaměstnanosti v Bratislavském, Trenčínském a Trnavském kraji, kde se pohybuje kolem 2 %. V Bratislavském okrese dochází v posledních letech k mírnému nárůstu, pro rok 2009 činila míra nezaměstnanosti 2,49 %, a podle prognóz by nárůst mohl pokračovat. Příčinou

je zřejmě vznik nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce v tomto okrese. V lednu 2009 došlo na Slovensku k nárůstu míry nezaměstnanosti na 9,03 %. V roce 2009 také vzrůstala další hrozba nárůstu počtu nezaměstnaných díky zvýšenému nebezpečí hromadného propouštění. Počet ohrožených míst byl za první dva měsíce roku 2009 celkem 7 112. Navíc počet volných pracovních míst má z dlouhodobého pohledu klesající tendenci. Slovensko má také problém s obsazováním míst, která vyžadují vysokou úroveň vzdělanosti. Je to problém především při obsazování míst vytvořených zahraničními investory, kteří mají nejvyšší nároky. Největší nedostatek vysoce vzdělaných pracovníků je na západě Slovenska, tedy v místě, kde se usadilo nejvíce investorů. Na Slovensku je stanovována minimální mzda, která byla pro rok 2009 295,50 Eur a průměrná mzda dosáhla výše 744,50 Eur.[72] [73]

Politika zaměstnanosti

Stejně jako v České republice se na Slovensku politika zaměstnanosti dělí na aktivní a pasivní. Do pasivní politiky patří především stanovení minimální mzdy a plošně přidělované sociální dávky. Peníze na pasivní politiku zaměstnanosti se získávají především prostřednictvím daňového a odvodového systému. Aktivní politika zahrnuje metody, které působí především individuálně, nebo jsou zaměřeny na určité skupiny osob, jako například na osoby postižené, osoby s nízkou kvalifikací, nebo osoby dlouhodobě nezaměstnané. Základní nástroje používané v rámci slovenské aktivní politiky zaměstnanosti jsou tedy tvorba chráněných dílen, rekvalifikace a školení, příspěvky pro začínající podnikatele, zprostředkování zaměstnání, tvorba pracovních míst, aktivační příspěvky, veřejně prospěšné a aktivační práce. Finance na aktivní politiku zaměstnanosti jsou získávány ze státního rozpočtu a z EU z rozpočtu ESF. V roce 2005 byly hlavní oblasti výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti zaměřeny na praxi absolventů, podporu samozaměstnání a samozaměstnání postižených osob, vytváření a provoz chráněných dílen, aktivační práce a zaměstnání znevýhodněných osob. V roce 2009 se již naplno projevoval neblahý vliv hospodářské krize na zaměstnanost. Na Slovensku byly vždy značné problémy s nezaměstnaností, ale v této době se prohlubují. Bylo by třeba začít ve větší míře využívat efektivní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem ale zůstává nedostatečné finanční zázemí, na politiku trhu práce je vydáváno pouze 0,65 % z HDP (HDP pro rok

2009 činilo 22 600 USD), což je velmi málo, a navíc pouze 20 % přijde na aktivní politiku zaměstnanosti, zbývajících 80 % jde na neefektivní pasivní politiku a na fungování úřadů práce [30]. Na Slovenském trhu práce by bylo třeba začít více se zaměřovat na takové kroky, které pomůžou navracet nezaměstnané do pracovního procesu. Jednou z možností je posílení jak meziregionální, tak profesní mobility pracovní síly. Vzhledem k nedostatku peněz je to ale velmi obtížné. Další možností snížení počtu nezaměstnaných jsou následující opatření, první počítá s prodloužením doby studia díky rozšíření počtu přijímaných studentů na vysoké školy přibližně o 5 000 míst. Dále se počítá s podporou předčasného odchodu do důchodu, vzhledem k současnému velkému zajmu je to vstřícný krok, ale problematické může být to, že se ruší minimální výše předčasného důchodu. Pokud důchod nebude dosahovat výše životního minima, bude do této výše dorovnán pomocí sociálních dávek. Oba tyto kroky budou podpořeny prodloužením doby, po kterou mají nezaměstnané osoby nárok na podporu v nezaměstnanosti, a měly by být také zmírněny podmínky pro přiknutí nároku na podporu. Pro rok 2009 byl schválen rozpočet, ve kterém se státní rozpočet podílí pouze povinným spolufinancováním, a to 18,1 % z celkové částky, zbytek tvoří finance získané z ESF. Slovenská vláda chce tedy financovat výdaje související s trhem práce převážně z fondu EU, což je vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti nerozumné. Bez zvýšení výdajů může počet nezaměstnaných stále narůstat, a tím budou narůstat i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a budou se zvyšovat výdaje potřebné k nápravě těchto škod.

V následující tabulce Tab. 2 je uvedeno srovnání výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Výdaje jsou všechny převedeny na eura a přepočítány na 100 obyvatel, tak aby bylo možné provést srovnání.

Tab. 2 - Vývoj výdajů zkoumaných zemí na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 1999-2007 (na 100 obyvatel v Eur)

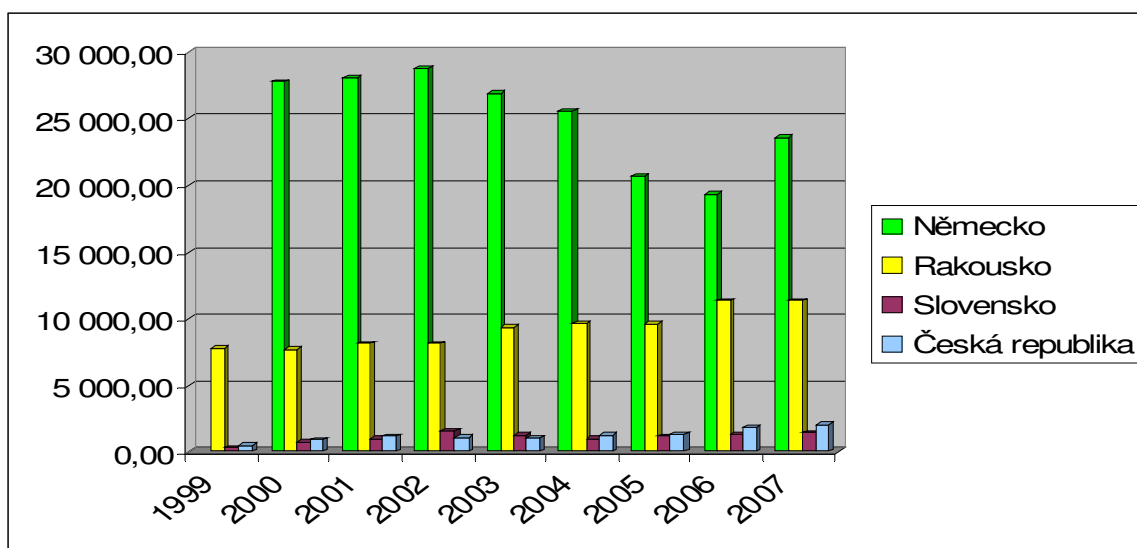
Rok	Země			
	Německo	Rakousko	Slovensko	Česká republika
1999		7 823,86	290,46	455,25
2000	27 783,70	7 689,61	698,38	934,49
2001	28 147,70	8 141,22	948,49	1 164,67
2002	28 815,02	8 129,01	1 554,97	1 104,50
2003	26 934,46	9 361,79	1 259,38	1 018,75
2004	25 599,87	9 679,14	942,63	1 206,50
2005	20 734,68	9 581,49	1 179,12	1 321,26
2006	19 412,22	11 314,70	1 277,69	1 827,18
2007	23 597,98	11 351,32	1 425,21	1 996,54

Zdroj: Zpracování vlastní podle údajů z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>,

www.fes.de/wiso/inhalt/doku/kochel/schmachtenberg20071.ppt,

<http://www.bmwffj.gv.at/Wirtschaftspolitik/Standortpolitik/Documents/2.%20Umsetzungsbericht%202007%20Anhang%202.pdf>, http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/20_Brutovska.pdf

Z tabulky je patrné, že nejvíce výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti poskytuje ve všech sledovaných letech Německo. Výdaje se ve výsledku od roku 2000 do roku 2007 mírně snížily. Velký objem výdajů je zřejmě zapříčiněn tím, že v Německu existuje příliš mnoho programů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V posledních letech je tlak na snížení jejich počtu, a díky tomu se výdaje na aktivní politiku snižují. Ve většině sledovaných let má nejmenší výdaje Slovensko a těsně před ním je Česká republika. Nejlépe jsou rozdíly patrné na grafu Obr. 6.



Obr. 6 - Vývoj výdajů zkoumaných zemí na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 1999-2007 (na 100 obyvatel v Eur)

Zdroj: Zpracování vlastní podle údajů z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, www.fes.de/wiso/inhalt/doku/kochel/schmachtenberg20071.ppt, <http://www.bmwfj.gv.at/Wirtschaftspolitik/Standortpolitik/Documents/2.%20Umsetzungsbericht%202007%20Anhang%202.pdf>, http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/20_Brutovska.pdf

Na obrázku je velmi dobře patrný rozdíl mezi Německem a ostatními zeměmi, a také vyrovnanost výdajů v rámci České republiky a Slovenska.

3.4 Srovnání využití veřejně prospěšných prací ve všech sledovaných zemích

Veřejně prospěšné práce je název používaný v České republice a v rámci diplomové práce bylo zjišťováno, jestli jsou podobné nástroje užívány i v ostatních sledovaných zemích. Autorka objevila nástroje s podobnými charakteristikami.

Aby mohl být daný nástroj vyhledán a srovnáván musela být nalezena jeho definice nebo-li charakteristika. „Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu

umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“⁴

V České republice jsou veřejně prospěšné práce nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, a je na ně vynakládán druhý největší objem finančních prostředků. Pomocí veřejně prospěšných prací jsou zaměstnávání špatně umístitelní uchazeči o zaměstnání. Jejich hlavním účelem je obnovit, nebo udržovat alespoň základní pracovní návyky, a také pomoci zřizovatelům těchto míst s činnostmi, které jsou jinak hůře obsaditelné. V roce 2009 bylo na VPP vydáno celkem 6 831 191,- Kč což je 27,6 % z celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. O veřejně prospěšné práce je poměrně velký zájem především ve větších městech. Na financování těchto míst je na většině úřadů práce prostředků dostatek, proto je zde otázka, proč se tohoto nástroje nevyužívá více. Jedna z možných odpovědí byla získána na jabloneckém úřadu práce. Podle zkušeností menších obcí jsou totiž adepti na práci v rámci veřejně prospěšných prací nespolehliví. Někdy do práce jen nepřijdou, ale někdy si z práce také něco odnesou a již to nevrátí. Obec s takovou negativní zkušeností si raději najme spolehlivou firmu, než aby dostala dotaci na pracovní sílu, která způsobí jiné škody. Tato informace byla podnětem k vytvoření stručného dotazníku, který byl rozeslán obcím, které mají maximálně 1000 obyvatel. (Dotazník je přílohou diplomové práce) V dotazníku byly otázky, zda obce využívají VPP, pokud ano, tak kolik, a jak jsou spokojeni. Celkem bylo dotázáno 100 obcí, zpět se vrátilo 40 dotazníků. Z toho 31 obcí, tedy 77,5 % odpovědělo, že využívají VPP. Celkem 6 (15 %) obcí nabídku využívá a není spokojeno, nebo využívalo a z důvodu nespokojenosti již o VPP nemá zájem. Obce využívající VPP zaměstnávají v průměru 3,8 osoby na 7 měsíců. Získané informace potvrzují možnost existence problematických vztahů s pracovníky VPP, ale ukazují také to, že se zřejmě nejedná o jediný důvod, proč se VPP nevyužívají více.

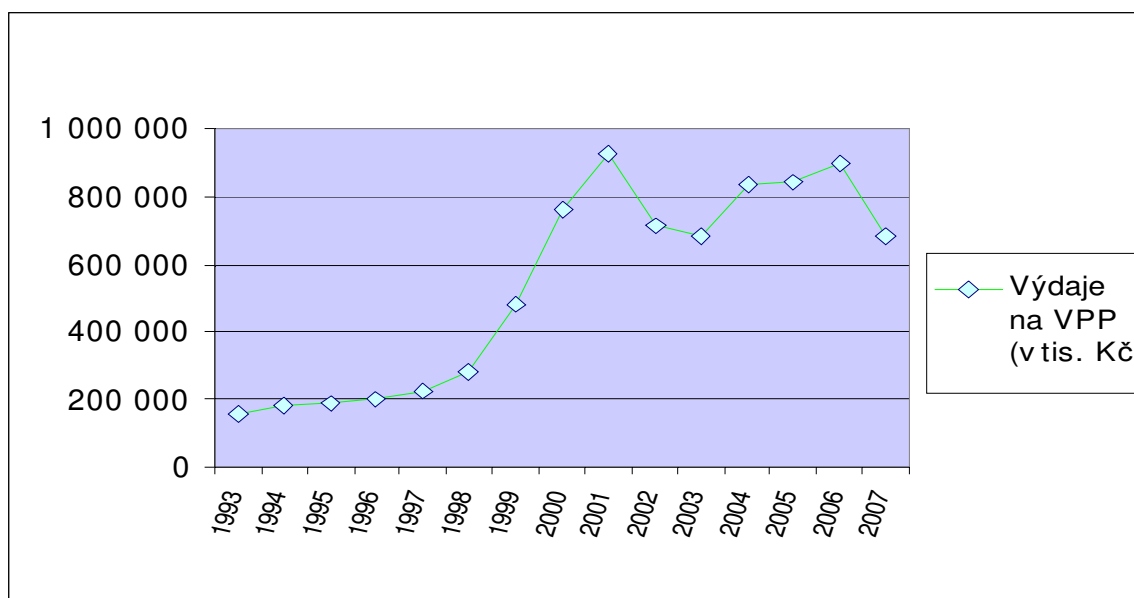
⁴ EURES : *Čechy-Bavorsko* [online]. 2007 [cit. 2010-2-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=68&L=1>>.

V následující tabulce je uveden vývoj v počtu nově vytvořených míst v rámci VPP a výdajích na VPP poskytovaných v jednotlivých letech.

Tab. 3 Vývoj Veřejně prospěšných prací v ČR za roky 1992-2007

Rok	Vytvořená místa	Výdaje na VPP (v tis. Kč)
1993	12 095	159 605
1994	13 432	183 741
1995	11 446	189 470
1996	9 838	199 069
1997	11 760	224 926
1998	11 024	280 828
1999	14 800	481 915
2000	19 714	759 308
2001	18 962	924 451
2002	16 448	713 953
2003	14 703	685 001
2004	17 272	833 189
2005	15 645	838 951
2006	17 142	899 298
2007	11 747	684 989

Zdroj: MPSV <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>



Obr. 7 - Výdaje na VPP (v tis.Kč)

Zdroj: Zpracování vlastní podle údajů z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Výdaje na VPP v rámci české aktivní politiky zaměstnanosti se v letech 1993-1997 pohybovaly přibližně na stejné úrovni. Největší meziroční nárůst byl zaznamenán mezi lety 1999 a 2000, a činil 277 393 tis. Kč. Nejvyšší výdaje byly na VPP vydány v roce 2001. V následujících dvou letech došlo k propadu, a v roce 2004 k opětovnému nárůstu. K největšímu propadu za sledované období došlo mezi lety 2006 a 2007 ve výši 214 309 tis. Kč.

Na Slovensku jsou ekvivalentem k našim veřejně prospěšným pracím tzv. „verejnoprospešné a aktivačné práce“. Jsou to práce vykonávané ve veřejném zájmu a jsou časově omezené. Tyto práce jsou také jedním z nejvyužívanějších nástrojů slovenské aktivní politiky zaměstnanosti. V posledních letech (2006-2009) je na ně vynakládáno 30-50 % všech prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti. Jejich úkolem je, stejně jako u nás, udržovat nebo obnovovat pracovní návyky uchazečů o zaměstnání (především dlouhodobě nezaměstnaných). Proti účinnosti jejich využití hovoří několik věcí. Smlouva pracovníka se zaměstnavatelem není pracovní, v uzavírané smlouvě není přesně definováno jak a v čem má zaměstnanec poslouchat nadřízeného a vykonávat jím zadané úkoly. Dále je smlouva uzavírána pouze na 10 pracovních hodin týdně, což nemůže uchazeče dobře připravit na práci na plný úvazek a vrátit mu potřebné pracovní návyky. Také zde nejsou důsledně vyřešeny pravomoci zřizovatele místa vůči osobě zaměstnávané, což velmi ztěžuje jejich práci. Doposud uzavíraly smlouvy upravující aktivační práce přímo úřady práce s uchazečem o zaměstnání. Možným řešením je, aby byly aktivační práce vykonávány na základě uzavření klasické pracovní smlouvy přímo mezi zřizovatelem místa, tedy zaměstnavatelem nebo obcí. V pracovní smlouvě jsou pak přesně vymezena práva a povinnosti obou smluvních stran a odpadly by tak dosavadní nejasnosti.

Slovensko se v otázce aktivačních prací rozděluje na dva tábory. Jedni považují prodlužování a zvyšování počtu osob zapojených do aktivačních prací za krok zpátky, druzí považují aktivační práce za nezbytnost. Slovenský Inštitút zamestnanosti poukazuje právě na výše zmíněné nedostatky aktivačních prací, a na to, že dokud se nezmění typ smlouvy uzavírané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak nemají aktivační práce dostatečný účinek a pouze spotřebovávají finanční prostředky. Jak již bylo zmíněno⁵ jejich

hlavním úkolem je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným získat pracovní návyky, a tím i lepší možnost vrátit se zpět do pracovního poměru, ale pokud nefungují tak jak mají, tak pomáhají pouze obcím a zaměstnavatelům, kteří získají vlastně zdarma pracovní sílu..

Lidský kapitál se musí rozvíjet a nesmí se nechat zahálet, ale pokud jsou nástroje sloužící k dosažení tohoto cíle špatně nastaveny, je to zajisté problém. Dle názoru autorky 10 hodin práce za týden opravdu nestačí k obnovení pracovních návyků. Vždyť 10 hodin je vlastně jeden pracovní den normálně pracujícího člověka plus 2 hodiny přesčasu.

V rámci německé aktivní politiky zaměstnanosti existuje Program podpory získání zaměstnání tzv. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Jeho úkolem je dočasné (od několika dnů po obvyklých 6-12 měsíců, ale může trvat i 3 roky) zaměstnání osob dlouhodobě nezaměstnaných většinou s nízkou kvalifikací, a jejich motivace k znovuzískání normálního zaměstnání. Délka trvání podpory je nejčastěji několik měsíců až jeden rok, ale může být prodloužena na dva roky, pokud se předpokládá, že daný pracovník zůstane ve firmě jako trvalý zaměstnanec, a až na 3 roky, pokud při zahájení činnosti dosahoval umístěný pracovník 55 let. Činnost vykonávaná v rámci ABM musí být ve veřejném zájmu, to znamená, že přímo či nepřímo slouží široké veřejnosti. Zřizovateli těchto míst nejsou přímo pracovní agentury, ale obce, jednotlivci a sdružení. Příspěvky na tento program jsou vypláceny prostřednictvím jednotlivých pracovních agentur. Na zařazení do tohoto programu neexistuje žádný právní nárok. K vytvoření těchto míst může dojít pouze tehdy, jsou-li k dispozici dostatečné finanční prostředky. Po ukončení účasti na tomto programu nemá nezaměstnaná osoba nárok na podporu v nezaměstnanosti I, ale opět pouze na podporu v nezaměstnanosti II, toto pravidlo platí od roku 2004. Kritici tohoto nástroje tvrdí, že slouží pouze k umělému snižování statistiky nezaměstnanosti. Přesto má jistě tento druh prací své opodstatnění. Nejvíce jsou tito pracovníci využíváni v oblasti sociální a v oblasti kultury, je pouze minimum organizací fungujících bez těchto osob.

⁵ Diplomová práce: Trh práce a problematika zaměstnanosti v ČR v komparaci s vybranými státy EU - Slovenskem, Rakouskem a Německem, str. 63

Ekvivalentem pro české veřejně prospěšné práce by mohly být rakouské Programy zaměstnanosti v soukromém a veřejném sektoru jsou to takzvané neziskové práce. Tento pojem je ale podle poznatků poněkud širší. U nás bychom do něj zřejmě zahrnuly veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Zaměřují se především na umístění osob dlouhodobě nezaměstnaných a osob s nějakým znevýhodněním, jako například nízké vzdělání. Tyto práce jsou vykonávány prostřednictvím Sociálních podniků. Tyto podniky jsou pak založeny přímo na poskytování služeb a na výrobě zboží. Jsou zde zaměstnávání jak pracovníci, kterým celou mzdu hradí podnik sám, tak pracovníci, jejichž mzda je dotována v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

4 Práce Čechů v Německu, Rakousku a na Slovensku, práce cizinců v ČR

Všechny sledované země jsou členy EU. Zakládajícími členy EU byly Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko. Rakousko se stalo členem EU v roce 1995 a Slovensko stejně jako Česká republika se přidružily v roce 2004.

4.1 Práce Čechů na Slovensku

Práce Čechů na Slovensku není omezena žádnými přechodnými opatřeními na rozdíl od dalších členských států Evropské unie. Toto rozhodnutí je vzájemné a zřejmě tkví v letech, kdy byly obě země spojené v jednu. Pracovníci z ČR mají tedy zcela volný přístup na slovenský trh práce. Díky tomu není nutné žádat o pracovní povolení. Pracovníci z kteréhokoliv členského státu EU jsou na úřadech práce na Slovensku přihlašováni pouze z registračních důvodů, aby měly slovenské orgány přehled o současném stavu na trhu práce. Pracovníka přihlašuje na úřad práce jeho zaměstnavatel.

Sociální zabezpečení

Každý cizinec, který má zájem pracovat na území Slovenska, je povinen zapojit se do slovenského systému sociálního zabezpečení. Tím mu vznikají povinnosti v podobě placení příspěvku na zdravotní pojištění u jím vybrané zdravotní pojišťovny, příspěvek na důchodové pojištění u Sociální pojišťovny a příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti. Sociální pojišťovna je na Slovensku stejně jako u nás jedna, a u ní jsou evidovány všechny osoby povinné k placení sociálního pojištění.

Nezaměstnaná osoba, která je nahlášena na úřadu práce v České republice a pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti alespoň po dobu čtyř týdnů, má právo zažádat o možnost přesunutí vyplácení tohoto hmotného zabezpečení na Slovensko. Žadateli právo na takovýto transfer vzniká, pokud na slovenském území aktivně hledá práci. Dávky jsou vypláceny maximálně po dobu 3 měsíců.[8]

Uznávání kvalifikací

Pro oblast uznávání pracovních kvalifikací má Slovensko svoje vlastní právní předpisy a zároveň je vázáno mezinárodními a bilaterálními dohodami, které platí v rámci uznávání kvalifikací mezi jednotlivými státy. V otázce uznávání kvalifikací můžeme rozlišovat profesní a akademické uznávání.

Profesní uznávání se zaměřuje na zkoumání dokladů dosvědčujících úroveň kvalifikace, která je potřebná k výkonu daného povolání, vydaných školskými institucemi nebo jinými oprávněnými institucemi. Pokud chce uchazeč vykonávat práci v rámci regulovaných profesí, tak jsou jeho doklady zkoumány podle zákona o uznávání, pokud chce vykonávat některou z neregulovaných profesí, posuzuje jeho způsobilost sám zaměstnavatel. [58]

Akademické uznávání se týká uznávání dokladů o vzdělání ze základní, střední nebo vysoké školy. Slouží pro případ, že osoba chce studovat na Slovensku, ale nechce opakovat roky, které v podobném nebo stejném oboru již vystudovala. S některými státy má Slovensko uzavřenou mezinárodní smlouvu o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání. V tomto případě není nutná nostrifikace dokladů o studiu. U vzdělání získaného v zemi, se kterou Slovensko tuto smlouvu uzavřenou nemá, je nutná nostrifikace, a to na vysoké škole, která má stejný nebo podobný studijní obor. Pokud dosažené vzdělání odpovídá pouze částečně stejnému nebo podobnému oboru, je možné dosáhnout nostrifikace po vykonání srovnávacích zkoušek a případně po dodělení chybějící praxe. [58]

Česká republika má se Slovenskem uzavřené vzájemné dohody pro akademické uznávání, díky kterým je vzájemně uznáváno ukončené vzdělání na základní a střední škole jako rovnocenné, to samé platí o dokladech dokládajících ukončení bakalářského, magisterského, inženýrského a doktorského studia.

Zdravotní péče je poskytována pouze osobám, které si zdravotní péči hradí a plná zdravotní péče bude poskytnuta pouze těm pracujícím cizincům, kteří na Slovensku pracují legálně a platí si zdravotní pojištění.

4.2 Práce Čechů v Německu

Německo se rozhodlo v začátku svůj pracovní trh pro nově přistupující země k 1.5.2004 neotevřít. Rozhodlo se v první fázi zavést dvouleté přechodné období. Celkem se toto období dá prodloužit až na dobu 7 let od přistoupení nových členů. Do současnosti nebyl trh práce pro Čechy zcela otevřen, což pro české pracovníky hledající práci na německém trhu práce znamená, že musí získat pracovní povolení pro práci v EU. K částečnému otevření trhu práce došlo k 1. listopadu 2007, kdy se přístup zjednodušil elektrotechnickým a strojním inženýrům. Německo se navíc rozhodlo oddálit otevření pracovního trhu pro osoby z východoevropských států a nově přijatých členských států EU až na rok 2011.[61]

Německo trpí odlivem především vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v technických a strojních oborech. Proto studenti z ČR, kteří studují takto zaměřené obory, mají v Německu velkou šanci získat pracovní povolení ještě při studiu a poté v práci pokračovat

Pro osoby, které k datu přistoupení České republiky do EU byly zaměstnanci v Německu alespoň 12 měsíců, plyne z přístupové smlouvy právo i nadále na německý trh práce neomezeně vstupovat a pracovat zde. Stejná šance plyne z přístupové smlouvy, rovněž pro rodinné příslušníky, kteří k datu přistoupení pobývali u těchto zaměstnanců v Německu. Dále je na základě přístupové smlouvy ujednáno, že žadatelé z nově přistupujících zemí mají přednostní právo na pracovní místo před uchazeči, kteří přicházejí ze třetích zemí.

Existuje několik možných typů práce v Německu:

- a) Sezónní práce – nejdéle na dobu tří měsíců v roce. Tyto práce jsou vykonávány v zemědělství, lesnictví, pohostinství a při zpracování ovoce a zeleniny. Jedná se tedy především o pomocné práce v letních měsících. Žádost o vystavení pracovního povolení podává k příslušnému úřadu práce zaměstnavatel s přiloženou pracovní smlouvou a podepsaným příslibem, že žadatele o pracovní místo zaměstná.
- b) Přeshraniční práce, tzv. Pendleři. Tento typ práce umožňuje bezproblémový pohyb u pracovníků, kteří bydlí v pohraničí a každý den dojíždějí za prací do Německa. Podmínkou je každodenní návrat zpět domů, a nebo trvání práce max. dva dny v týdnu, po

které může zaměstnanec zůstat na území Německa. Zaměstnanec podá žádost na příslušný německý úřad práce, který vydá pracovní povolení, a na základě toho je žadateli vystaven průkaz pro osoby pravidelně překračující hranice.

c) Zaměstnávání specialistů v IT oboru. Tito zaměstnanci jsou v Německu často vyhledávaní, protože Německo má všeobecně nedostatek kvalifikovaných odborných pracovníků. O povolení žádá u příslušného úřadu práce zaměstnavatel. Po jeho vydání může následovat až pětiletá spolupráce.

d) Zaměstnávání českých občanů za účelem rozšíření jazykových a odborných znalostí (stáže). Tato spolupráce je sjednávána na dobu 12-18 měsíců.

e) Zaměstnávání studentů. Studenti nemusí mít pracovní povolení. V Německu mohou pracovat po dobu tří měsíců na plný úvazek a nebo po dobu šesti měsíců na úvazek poloviční. Takováto stáž napomáhá rozvoji jazykových znalostí, a také slouží pro získání pracovních zkušeností.

f) Au-pair. Délka pobytu au-pair pracovníků je jeden rok a pracovní doba je obecně 30 hodin týdně. Přesné pracovní podmínky jsou důkladně sjednávány s rodinou. Tato práce je vyhledávána především mladými lidmi a slouží především ke získání jazykových znalostí.

g) Práce pomocníků v domácnostech s osobou vyžadující péči. Tato práce musí být prováděna na plný úvazek po dobu tří let maximálně. V případě adresného zprostředkování žádá o povolení pro pracovníka jeho zaměstnavatel. Případný uchazeč se může také sám informovat o nabídce práce v této oblasti na německých internetových stránkách a nebo podat tzv. fiktivní žádost na českém úřadu práce.[8]

Sociální zabezpečení

Osoba pracující v Německu podléhá německému sociálnímu pojištění. Na jeho základě jsou osoby, které se ho účastní, pojištěny proti nezaměstnanosti, nemoci a v zákonném důchodovém pojištění. Nárok na výplatu dávek jim ale vzniká až po 12 měsících práce v pojistně povinném pracovním poměru.[8]

4.3 Práce Čechů v Rakousku

Pro přístup na rakouský trh práce platí také přechodné období pro volný pohyb pracovních sil, Rakousko se dalo cestou využití plně možné délky tohoto období. To pro občany ČR znamená, že bez pracovního povolení budou moci na rakouském trhu práce pracovat od 1.5.2011, kdy zcela vyprší všechna přechodná období týkající se trhu práce pro státy, které přistoupily do Evropské unie spolu s Českou republikou. Tato opatření byla Rakouskem přijata jako důsledek obav velkého přísunu levné pracovní síly z přistupujících států, a také díky silnému politickému tlaku. Toto přechodné opatření umožňuje starším členským státům EU uplatňovat národní politiku pro zaměstnávání cizinců i na občany nově přistupujících zemí. Ale i po otevření rakouského trhu práce tu bude určité omezení v podobě maximálního procenta zaměstnaných cizinců vzhledem k celkové výši zaměstnaných osob v Rakousku. Tato hranice je nastavena v celkové výši 8 %.

Již od 1.1.2006 lze nalézt pozitivní změny ve vztahu rakouského trhu práce k žadatelům o zaměstnání z České republiky. Od tohoto data zahájilo Rakousko plnění dvou bilaterálních smluv uzavřených s Českou republikou. V tomto případě se jedná o dohodu o výměně zaměstnanců mezi zeměmi za účelem zlepšování a rozšiřování jazykových znalostí, a tou druhou je dohoda o zaměstnávání občanů žijících v příhraničí (tzv. dohoda o zaměstnávání pendlerů). A 1.1.2008 byl vydán seznam profesí, u kterých bude pracovní povolení pro české žadatele vydáváno ve zkráceném jednání.

Různé typy pracovních možností a získávání pracovního povolení

- a) Kvalifikovaná pracovní síla. V případě, že žadatel vykonává kvalifikovanou práci, například jako zedník, montér, instalatér, dispečer, nástrojař atp. , získá pracovní povolení ve zkráceném jednání. Povolení je takto udělováno prakticky automaticky, pokud v dané profesi nelze získat pracovníka z vnitřního trhu práce. První krok vždy musí učinit rakouský zaměstnavatel u příslušného Servisu trhu práce (Arbeitsmarktservice) AMS. S žádostí o udělení pracovního povolení musí přiložit kopii pasu nebo OP a úředně ověřený dokument, který potvrzuje vzdělání uchazeče.
- b) Specifické pracovní místo nebo zaměstnavatel. Pracovní povolení je vydáváno na dobu 12 měsíců. Může se týkat také sezónních pracovníků v oblasti gastronomie a

zemědělství, u kterých může být vystaveno až na dobu 24-26 měsíců. Nejprve musí uchazeč kontaktovat potenciálního rakouského zaměstnavatele, který pak podá žádost u místně příslušného AMS.

c) Dohoda o pohybu zaměstnanců žijících v příhraničních okresech přímo sousedících s Rakouskem. Za takovou je osoba považována pokud žije déle jak 1 rok v příhraničních regionech sousedících s Rakouskem (České Budějovice, Český Krumlov, Prachatice, Jindřichův Hradec, Břeclav, Znojmo) a pracuje v Rakousku. Pracovní povolení může být vydáno na dobu až 12 měsíců, a po jejich uplynutí může uchazeč požádat o neomezený přístup na rakouský trh práce. Tato dohoda je jednou ze dvou bilaterálních smluv, které vstoupily v platnost 1.1.2006. Počet pracovníků, kteří mohou na základě této dohody pracovat v příhraniční oblasti Rakouska a naopak je stanoven na základě nót pro každý rok.

d) Dohoda o výměně pracovníků za účelem rozšíření jejich jazykových a odborných znalostí (stáže). Toto je možné na základě bilaterálních dohod. Uchazeč si na příslušném úřadu práce podá žádost o stáž v Rakousku. Pokud se najde vhodný zaměstnavatel, který je ochotný uchazeče zaměstnat, pak podá žadatel vyplněnou žádost s příslibem práce od zaměstnavatele a dokladem o dosaženém vzdělání na MPSV. Pracovní povolení se vystavuje na dobu 50 týdnů a může být prodlouženo na dobu 18 měsíců.

e) Studenti. Studenti musí mít vždy pracovní povolení, ať již studují v České republice, a nebo jsou českými studenty studujícími v Rakousku. Vzhledem k tomu, že povolení je vydáváno pouze na 3 měsíce, připadají v úvahu sezónní práce v lesnictví, turistice a zemědělství. Pro studenty studující v Rakousku zase platí limit pro maximální roční možný výdělek, a ten byl pro rok 2009 stanoven na 357,74 € měsíčně.

f) Au-pair. Au-pair pracovníci nepotřebují mít v Rakousku pracovní povolení, ale tu skutečnost, že v Rakousku pracují, by měla rodina nahlásit na příslušném AMS. Obecně platí, že týdenní pracovní doba pro au-pair je mezi 25-30 hodinami.[3]

Uznávání pracovních kvalifikací

Pracovní kvalifikace jsou uznávány na základě obecných dohod v rámci Evropského společenství. Uznávání kvalifikací se týká především profesí, u kterých jsou upraveny podmínky pro možnost jejich vykonávání, což jsou takzvaná regulovaná povolání. Potřebné doklady pro uznání kvalifikace k dané profesi se předkládají příslušným ministerstvům jimiž je daná profese upravována. Veškeré doklady musí být přeloženy do němčiny a úředně ověřeny.[8]

4.4 Práce v České republice

Česká republika se ve vztahu k uchazečům o zaměstnání z členských zemí EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska rozhodla nepoužít žádná omezující opatření, a proto od 1. května 2004, kdy se Česká republika stala členem EU, nepotřebují tito žadatelé pracovní povolení. Zaměstnavatel pouze musí nového zaměstnance nahlásit na příslušný úřad práce, a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání.

Také povolení k pobytu není pro občany členských zemí EU a Evropského hospodářského prostoru nutné, a to v případě, že délka pobytu nepřesáhne 3 měsíce. Každý občan země Evropského společenství se musí do 30 dnů od překročení české státní hranice nahlásit na cizinecké policii České republiky, a to v případě, že plánuje svůj pobyt na dobu delší než 30 dnů. Pokud osoba přijíždí do ČR na dobu delší než 3 měsíce, především za pracovním účelem, tak by si měla zažádat o povolení k pobytu, které je určeno pro příslušníky členských států Evropského společenství.[8]

Práce cizinců na území ČR

Každý cizinec, tedy občan třetích zemí, je povinen mít pro práci v České republice platné pracovní povolení. Toto povolení je nutné i v případě, že cizinec vysílá na práce do ČR jeho zaměstnavatel ze třetí země. V takovém případě se jeho odměny, zdravotní a sociální pojištění řídí stále platnou smlouvou, kterou uzavřel ve své vlasti. Firma, do které takovýto pracovník přichází, je povinna tuto skutečnost nahlásit na příslušném úřadu práce a s ním

zkonzultovat množství a profese, na které budou tito zaměstnanci nasazeni. Jedná se většinou o výpomoci při zavádění nových strojů, programů či procesů.[64]

Uznávání kvalifikací

Česká republika neměla do roku 2004 nijak upraveno uznávání odborných kvalifikací. Až nadcházející otevření pracovního trhu všem občanům z členských zemí Evropského společenství přimělo vládu k přijetí Zákona o uznávání odborné kvalifikace. Tato pravidla se vztahují zejména na profese, u kterých jsou upraveny podmínky pro výkon zahraničními pracovníky, opět se jedná o tzv. regulované profese. Kvalifikace jsou uznávány příslušnými uznávacími orgány České republiky. Uznávání kvalifikací také dělíme na profesní a akademické ve stejném smyslu, jak bylo vysvětleno v podkapitole 5.1.

Sociální zabezpečení

Každá osoba, která pracuje na území ČR, je pojištěna Českou správou sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí 26 % z jejich hrubého platu a sám zaměstnanec za sebe odvádí 8 % z hrubého platu. Práce na území jiného členského státu se započítává pro účely sociálního zabezpečení v ČR a opačně.

Systém sociálního zabezpečení v ČR je rozdělen do tří základních pilířů:

- Povinné sociální pojištění. Toto pojištění je určeno pro výplatu dávek v době nemoci, na důchodové pojištění a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti.
- Sociální pomoc je poskytována osobám, které se ocitnou ve stavu nouze. Pokud se v takové situaci ocitne občan jiného členského státu EU, nebo člen jeho rodiny, může požádat o poskytnutí sociálních dávek. V takovém případě je pak příslušný úřad povinen zvážit, zda se žadatel nestane neodůvodnitelnou zátěží systému. Při posuzování se sleduje jeho dosavadní doba pobytu, zaměstnání, jeho budoucí možné pracovní uplatnění. Pokud je osoba shledána neodůvodnitelnou zátěží systému, je to oznámeno policii, která ji zruší povolení k pobytu.
- Státní sociální podpora slouží k poskytování příspěvku na částečné pokrytí nákladů na výživu a základní potřeby dětí a rodin. Nárok na tuto pomoc vzniká občanovi jiného

členského státu EU v případě tříměsíčního hlášeného pobytu nebo při výdělečné činnosti. Nárok se vztahuje i na rodinné příslušníky, i když oni sami nepracují.[65]

Ztráta zaměstnání

Pokud se občan jiného členského státu EU nebo Evropského hospodářského prostoru stane v ČR nezaměstnaným, může zažádat o dávky v nezaměstnanosti. Kritériem pro udělení těchto dávek je pracovní poměr v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech. Žadateli se sčítá i doba zaměstnání ze všech členských států.

V případě, že má osoba, která chce hledat práci v ČR, nárok na dávky v nezaměstnanosti v jiném členském státě EU, Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska, může zažádat o jejich převedení do ČR a to maximálně na dobu 3 měsíců. Na příslušném úřadu práce v zemi, kde je nárok na dávku uplatňován, vyplní příslušný formulář, který si přiveze sebou do ČR, a který předloží do 7 dnů od odjezdu nejbližšímu úřadu práce. Pro zachování nároku na dávky se musí do původní země vrátit do 3 měsíců.[8]

Podnikání v ČR

Pokud se občan některého členského státu rozhodne podnikat na území České republiky, může k tomu dočasně využít svoje živnostenské oprávnění z domovského členského státu. Poté si ale musí vyřídit oprávnění platné na území ČR. Základem je splnění základních požadavků pro vydání živnostenského oprávnění, tedy věk 18 let, právní bezúhonnost, prokázat že nemá dluh vůči finančnímu úřadu, a musí být způsobilý k právním úkonům. Na našem území nemůže cizinec vykonávat práci notáře, patentového zástupce a soudního exekutora. K jiným povoláním mají občané EU stejný přístup jako čeští občané. K provozování těchto povolání si samozřejmě musí vyřídit příslušná povolení a prokázat svou kvalifikaci. V případě regulovaných činností se kvalifikace uznává na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Pro udělení zvláštních právních předpisu rozhoduje profesní komora.[8]

Zdravotní pojištění

Každá osoba mající na území ČR trvalý pobyt nebo je zaměstnána českým zaměstnavatelem má povinnost být zdravotně pojištěna. Člen kteréhokoliv členského státu EU má nárok na hrazení zdravotní péče zdravotní pojišťovnou ČR ihned poté jak začne v ČR pracovat. Má právo na svobodný výběr zdravotní pojišťovny a má stejná práva a povinnosti jako čeští občané.[66]

5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR, Německu, Rakousku a na Slovensku

Pro zpracování této kapitoly byly použity data a definice poskytované Eurostatem, což je Statistický úřad Evropských společenství. Tento úřad vypočítává statistické údaje podle jednotných postupů, aby data byla srovnatelná. Samostatné země používají různé postupy pro výpočet svých ukazatelů, a proto by údaje nebyly srovnatelné.

5.1 Charakteristika nezaměstnanosti dle EUROSTATU

„Podle definice je ekonomicky aktivní obyvatelstvo složeno z osob zaměstnaných a nezaměstnaných.

Zaměstnaní jsou osoby starší 15 let (pro některé státy jako například Španělsko nebo Velká Británie starší 16 let), které během referenčního týdne prováděly práci, a to třeba jen hodinu týdně, za mzdu nebo zisk, nebo nevykonávaly práci, ale byly zaměstnané nebo samozaměstnané, a v tomto zaměstnání byly dočasně nepřítomni z důvodu nemoci, dovolené, technických důvodů, vzdělávání nebo odborné přípravy.

Nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let (nebo od 16 let viz. výše), které byly během referenčního týdne bez práce, byly připraveny k okamžitému nástupu do zaměstnání a aktivně hledaly práci alespoň v uplynulých čtyřech týdnech, nebo práci již našly a měly do tří měsíců nastoupit.“⁶

„Doba nezaměstnanosti je doba, po kterou osoba aktivně hledá zaměstnání nebo doba, která uplynula od konce posledního zaměstnání, a to pokud je tato doba kratší než doba hledání zaměstnání.

⁶ Eurostat [online]. 2006 [cit. 2010-03-10]. Basic concepts and definitions. Dostupné z WWW:<http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_ifs/LFS_MAIN/LFS/LFS_CONCEPTS_and_DEFINITIONS.htm>

Míra nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných osob uvedených jako procento pracovní síly. Pracovní silou se rozumí celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.⁷

5.2 *Statistická data*

Data pro všechny současné členy EU, tedy 27 členských států jsou zpracovávána od roku 2000, a jsou zpracovávána za každý kalendářní měsíc.

Srovnatelnost dat mezi jednotlivými zeměmi je zajištěna především díky přísným pravidlům co se týče zjišťovaných veličin, jejich definic a dotazníků, prostřednictvím kterých se průzkumy provádějí. Důležitým činitelem je také centrální zpracování Eurostatem a ne jednotlivými členskými zeměmi. I přes tato opatření tu vždy zůstane určitá odchylka, která je způsobena například tím, že průzkum proběhne v rozdílnou dobu.

V následujících tabulkách a grafech je provedeno srovnání měr nezaměstnanosti v průběhu období 1998 až 2009 v rámci sledovaných zemí a za EU jako celek, tedy za 27 států.

⁷ Eurostat [online]. [cit. 2010-03-10]. Harmonised unemployment. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lmhu_m_esms.htm>

Tab. 4 - Míra nezaměstnanosti v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí

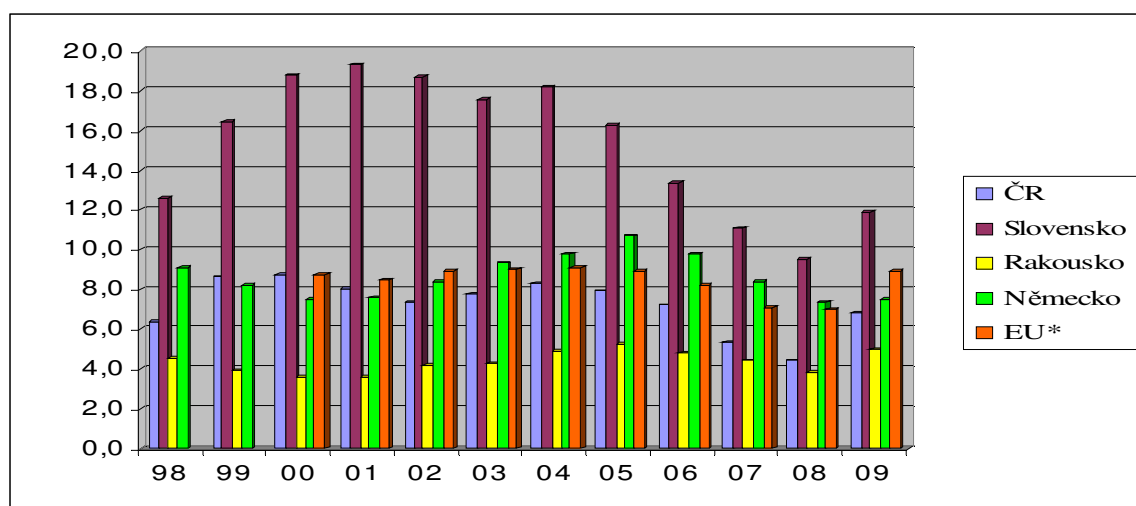
Oblast	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Průměr
ČR	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,8	7,2
Slovensko	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	11,9	15,3
Rakousko	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	5,0	4,4
Německo	9,1	8,2	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	10,7	9,8	8,4	7,3	7,5	8,6
EU*			8,7	8,5	8,9	9,0	9,1	8,9	8,2	7,1	7,0	8,9	8,4

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.dotab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

* Míra nezaměstnanosti za současných 27 členů EU začala být sledována v roce 2000.

Míra nezaměstnanosti měla rostoucí tendenci v České republice a na Slovensku v letech 1998-2004. V České republice byl tento vývoj nastartován v roce 1997 díky měnové krizi, na jejímž základě neměly firmy dostatek peněz na investiční rozvoj. Mnoho firem začalo krachovat, a to mělo vliv na vývoj míry nezaměstnanosti až do roku 2004. Od roku 2005 pak dochází k poklesu míry nezaměstnanosti díky růstu ekonomiky, který trvá až do poloviny roku 2008, kdy se začal projevovat nepříznivý vliv hospodářské krize. V Rakousku a Německu byl vývoj střídavý, nejprve se projevoval mezi lety 1998 a 2001 pokles následovaný obdobím růstu míry nezaměstnanosti v letech 2001 až 2005, a poté opět pokles. Nejnižší míra nezaměstnanost byla naměřena v rámci všech zemí v roce 2008.



Obr. 8 - Míra nezaměstnanosti v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

Na obrázku 8 je zřetelně vidět velký rozdíl v míře nezaměstnanosti na Slovensku a v ostatních sledovaných zemích. Největší rozdíl je mezi Rakouskem a Slovenskem, kdy míra nezaměstnanosti na Slovensku dosahuje i čtyř násobku rakouské míry.

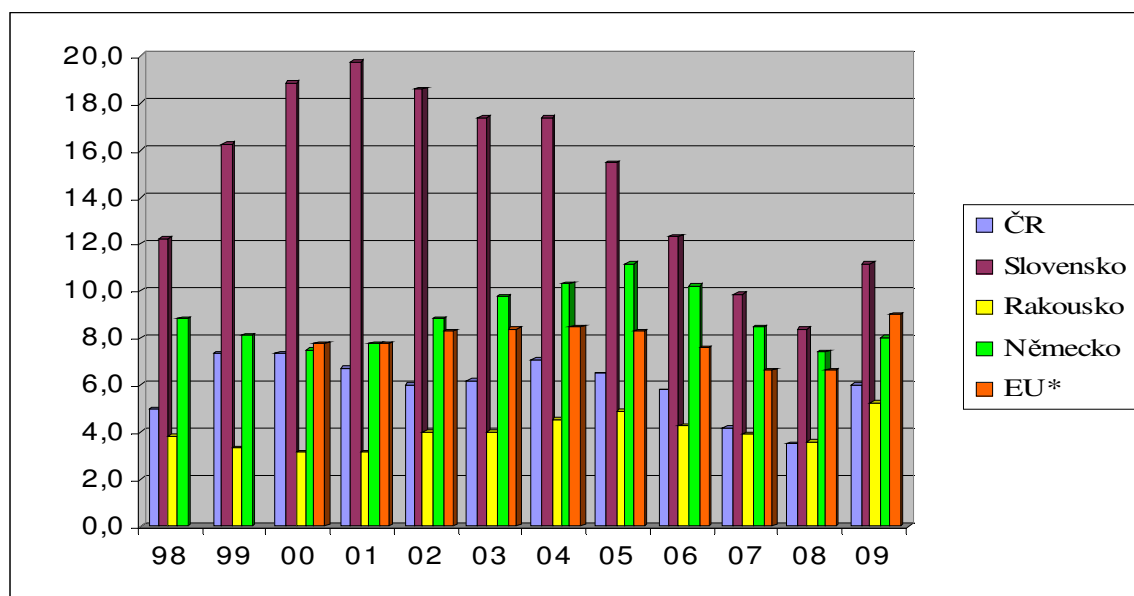
Tab. 5 - Míra nezaměstnanosti u mužů pro roky 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí

Oblast	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Průměr
ČR	5,0	7,3	7,3	6,7	6,0	6,2	7,1	6,5	5,8	4,2	3,5	6,0	6,0
Slovensko	12,2	16,3	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3	9,9	8,4	11,2	14,8
Rakousko	3,8	3,3	3,1	3,1	4,0	4,0	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6	5,2	4,0
Německo	8,8	8,1	7,5	7,8	8,8	9,8	10,3	11,2	10,2	8,5	7,4	8,0	8,9
EU*			7,8	7,8	8,3	8,4	8,5	8,3	7,6	6,6	6,6	9,0	7,9

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

Nejnižší míra nezaměstnanosti u mužů je v Rakousku, ve sledovaném období to činilo v průměru 4 %, tedy o 2 % méně než v České republice. Lépe je to vidět v rámci grafu 9.



Obr. 9 - Míra nezaměstnanosti u mužů v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

Do roku 2005 byl velký rozdíl mezi nezaměstnaností mužů na Slovensku a v ostatních sledovaných státech. Největší rozdíl byl mezi Rakouskem a Slovenskem v roce 2001 a činil celých 16,7 %. Od roku 2006 se rozdíly začaly částečně snižovat.

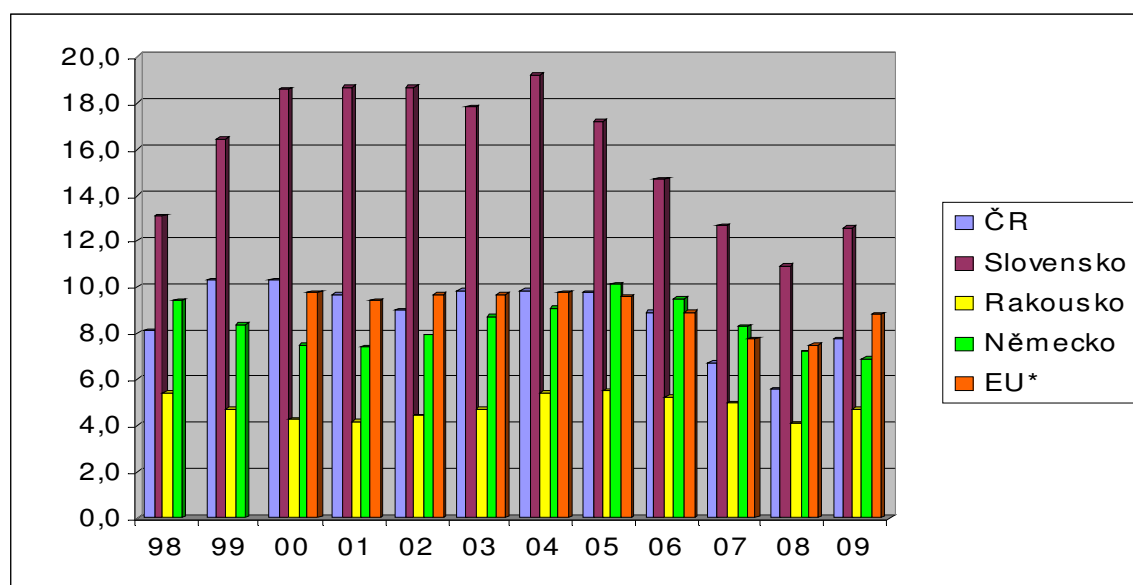
Tab. 6 Míra nezaměstnanosti pro roky 1998-2009 ženy – srovnání zkoumaných zemí

Oblast	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Průměr
ČR	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,9	6,7	5,6	7,8	8,8
Slovensko	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,8	19,2	17,2	14,7	12,7	10,9	12,6	15,9
Rakousko	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,4	5,5	5,2	5,0	4,1	4,7	4,8
Německo	9,4	8,4	7,5	7,4	7,9	8,7	9,1	10,1	9,5	8,3	7,2	6,9	8,4
EU*			9,8	9,4	9,7	9,7	9,8	9,6	8,9	7,8	7,5	8,8	9,1

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

Všechny čtyři sledované země dosáhly v posledním sledovaném období výsledků lepších, než v rámci prvního období. Míra nezaměstnanosti ve sledovaném období v průměru klesla o 1,05 %, kdy tento průměr prohlubuje pokles u Německa. V Německu od roku 1998 do roku 2009 poklesla míra nezaměstnanosti u žen celkem o 2,5 %.



Obr. 10 - Míra nezaměstnanosti u žen v letech 1998-2009 – srovnání zkoumaných zemí

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

I u míry nezaměstnanosti žen převažují vysoké hodnoty Slovenska. Největšího rozdílu bylo opět dosaženo v roce 2006, a stejně jako u mužů, mezi Rakouskem a Slovenskem. Zde byl rozdíl 14,5 %.

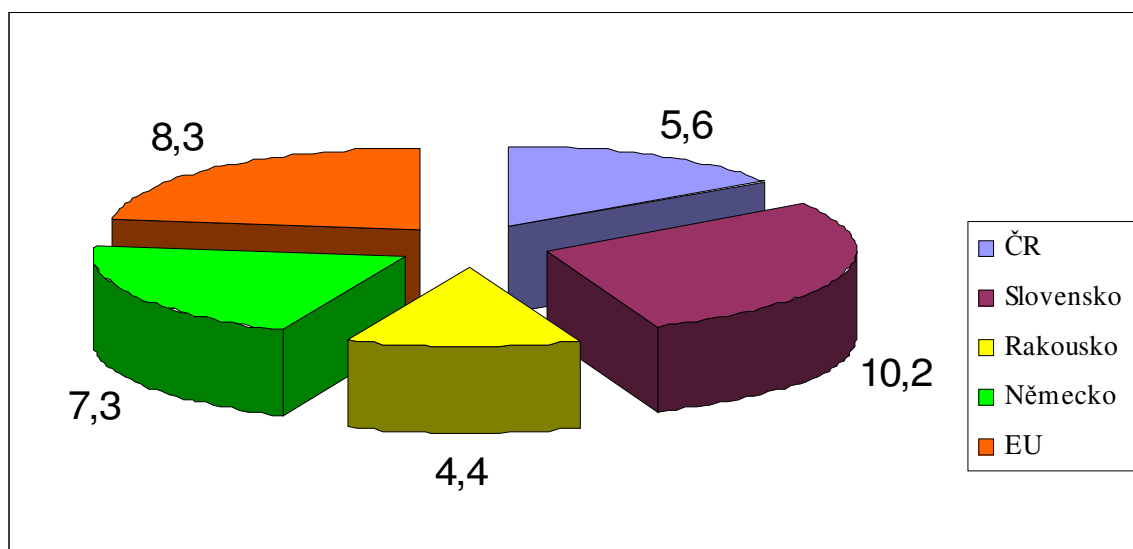
Tab. 7 Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 – srovnání zkoumaných zemí

Oblast	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	01/10	Průměr
ČR	5,6	5,9	6,2	6,4	6,7	7,0	7,3	7,5	7,7	7,8	8,0	8,1	7,0
Slovensko	10,2	10,6	10,8	11,1	11,6	12,1	12,6	13,0	13,3	13,5	13,6	13,7	12,2
Rakousko	4,4	4,6	4,6	4,8	5,0	5,1	5,2	5,5	5,6	5,5	5,4	5,3	5,1
Německo	7,3	7,4	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
EU	8,3	8,5	8,7	8,8	8,9	9,1	9,2	9,3	9,4	9,4	9,5	9,5	9,1

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

V průběhu roku míra nezaměstnanosti neustále rostla v České republice a na Slovensku. V České republice vzrostla od února 2009 do ledna 2010 o 2,5 %, na Slovensku byl nárůst ještě razantnější a ve stejném období vzrostl o 3,5 %. V Rakousku a Německu míra nezaměstnanosti po většinu období rostla nebo stagnovala a ke konci mírně klesla.



Obr. 11 - Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 – srovnání zkoumaných zemí (průměr)

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1)
&plugin=1

Na obrázku 11 vidíme průměrnou míru nezaměstnanosti za období únor 2009 až leden 2010 v jednotlivých sledovaných zemích a v EU jako celek. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je na Slovensku a naopak nejnižší v Rakousku.

Tab.8 Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 muži – srovnání zkoumaných zemí

Oblast	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	01/10	Průměr
ČR	4,8	5,1	5,3	5,5	5,8	6,1	6,4	6,7	7,0	7,2	7,4	7,8	6,3
Slovensko	9,3	9,7	10,0	10,3	10,8	11,5	12,1	12,6	13,0	13,2	13,3	13,4	11,6
Rakousko	4,5	4,6	4,8	5,0	5,2	5,3	5,5	5,8	5,9	5,9	5,8	5,9	5,4
Německo	7,6	7,9	8,1	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1
EU	8,2	8,5	8,7	8,9	9,0	9,2	9,3	9,4	9,5	9,6	9,7	9,7	9,1

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

Míra nezaměstnanosti u mužů rostla v průběhu 12-ti sledovaných měsíců ve všech sledovaných zemích s výjimkou Německa. Největší nárůst byl zaznamenán v rámci Slovenska, a to o 3,7 %.

Tab.9 Harmonizovaná míra nezaměstnanosti pro rok 2009/10 ženy – srovnání zkoumaných zemí

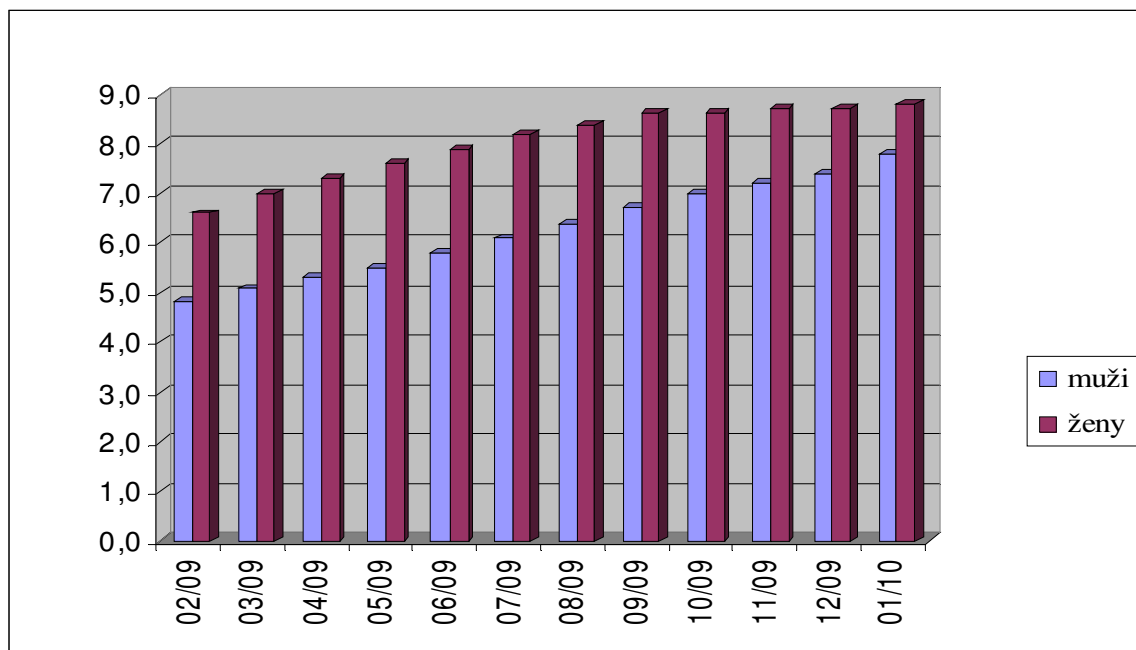
Oblast	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09	10/09	11/09	12/09	01/10	Průměr
ČR	6,6	7,0	7,3	7,6	7,9	8,2	8,4	8,6	8,6	8,7	8,7	8,8	8,0
Slovensko	11,3	11,7	11,9	12,2	12,5	12,9	13,1	13,4	13,7	13,8	13,9	14,0	12,9
Rakousko	4,4	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9	5,1	5,2	5,0	4,8	4,6	4,8
Německo	6,9	6,9	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9	6,9	6,8	6,8	6,8	6,8	6,9
EU	8,3	8,5	8,6	8,7	8,8	8,9	9,0	9,1	9,2	9,2	9,3	9,3	8,9

Zdroj: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

Míra nezaměstnanosti u žen rostla po celou dobu sledovaných 12-ti měsíců v České republice a na Slovensku. V rámci Rakouska i Německa nejprve mírně vzrostla, ale na konci období se snížila. V Rakousku byla vyšší pouze o 0,2 % a v Německu byla o 0,1 % nižší než na počátku.

Trend míry nezaměstnanosti u mužů a žen je v jednotlivých zemích rozdílný. V České republice a na Slovensku je vyšší procento nezaměstnanosti u žen, kdežto v Rakousku a Německu je tomu naopak.



Obr. 12 - Srovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR rok 2009/10

Zdroj: Zpracování vlastní na základě údajů z

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

Srovnání míry nezaměstnanosti u mužů a žen v rámci České republiky za období únor 2009 až leden 2010 ukazuje, že se rozdíl mírně snižoval. Míra nezaměstnanosti u obou pohlaví je v rámci ČR mírně pod průměrem EU.

6 Možnosti řešení problematiky zaměstnanosti v ČR, verifikace hypotéz

Návrh řešení

Určitá míra nezaměstnanosti je žádoucí, protože podporuje snahu lidí být lepší než ti druzí. Vytváří jakousi soutěživou atmosféru mezi uchazeči o jedno místo a podporuje neustálý rozvoj znalostí a dovedností. Ale je pravdou, že existují lidé, které k nějaké aktivitě nepřiměje ani jejich dlouhodobá nezaměstnanost.

Podle názoru autorky by se aktivní politika zaměstnanosti měla zaměřit především na tři nástroje, a to na podporu absolventů, rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

Hlavním problémem většiny absolventů je nedostatečná praxe, která je většinou zaměstnavatelů vyžadována alespoň v rozsahu jednoho roku. V rámci studia mají studenti možnost nasbírat v rámci střední školy praxi v rozsahu 4 týdnů, a dále pak praxe trvající měsíc až půl roku v rámci vyšší odborné a vysoké školy. To je podle názoru autorky nedostatečné. Je zjevné, že v rámci středoškolského vzdělání, které je vymezeno na 4 roky, není pro nějaké prodlužování praxe příliš prostoru. Ale v rámci vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání je možnost délku studia upravit, a alespoň šestiměsíční praxi zakomponovat. Ideální by bylo, kdyby byla jedna šestiměsíční praxe v rámci bakalářského studia a druhá v rámci magisterského studia. Také firmám by měla být uložena povinnost přijmout alespoň jednoho takového studenta ročně a poskytnout mu možnost sledovat a zapojit se do činností souvisejících s jeho studiem. V současné době je nepříznivý trend, že praktikanti jsou zařazováni na podřadné práce, nebo jim je pouze vystaveno potvrzení o absolvování praxe bez toho, že by se ji opravdu zúčastnili, a tím pádem se ke získání zkušeností vůbec nedostanou.

Na podporu získání praxe již existují v rámci aktivní politiky zaměstnanosti programy, které si vytváří individuálně jednotlivé úřady práce. Tyto programy se zaměřují na zaměstnávání čerstvých absolventů, tedy do dvou let od ukončení vzdělávání. Programy jsou založeny na dotování mzdy absolventů. Finanční prostředky jsou vypláceny úřady

práce zaměstnavatelům, kteří zaměstnají absolventa na dobu jednoho roku. Tyto programy je důležité podporovat a zviditelňovat, protože mohou podstatným způsobem snížit nezaměstnanost absolventů a zlepšit jejich situace při hledání dalšího zaměstnání.

Tvorba takových programů by měla být povinná. A přijímání pracovníků zařazených v rámci těchto programů by mělo být podpořeno zákonnými prostředky. Firmy by měly mít povinnost zaměstnávat určitý počet absolventů stanovený na základě počtu zaměstnanců, jako je tomu u zaměstnávání osob se ZPS.

Dále je potřeba řešit nedostatečné využívání veřejně prospěšných prací. K těmto pracím nemají některé obce, především ty menší, příliš velkou důvěru, protože jsou spojeny se zaměstnáváním problematických, dlouhodobě nezaměstnaných nebo nepřízpůsobivých osob. Možná by pomohlo zpřísnění pravidel a stanovení případných sankcí, ale otázkou zůstává, v jaké podobě by sankce měly být. Finanční sankce by byly jen těžko vymahatelné na osobách, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, a tudíž žijí pouze ze sociálních dávek.

V rámci veřejně prospěšných prací by bylo také možné zřídit fond nebo-li seznam osob podle různých profesí, ze kterého by mohly například školy, školky ale i různé firmy čerpat pracovníky na zástup, třeba pro případy nemoci nebo dovolené stálého zaměstnance. Osoby zařazené v tomto seznamu by měly možnost určitého přivýdělku v rámci jakési brigády a oživovaly by si tak dovednosti v rámci své profese. Tato možnost by byla určena pro osoby přizpůsobivé, aktivní, většinou s vyšší vzdělaností, se zaměřením asi spíš na dlouhodobě nezaměstnané.

Řešením je určitě i stále velmi využívané provádění rekvalifikací. Problémem v současné době je to, že nejsou místa ani pro osoby, které se rekvalifikují z upadajících profesí na profese normálně žádané. I přes to by se s rekvalifikacemi přestat nemělo, naopak by se měly kurzy prohlubovat, dělat navazující kurzy, které budou přidávat nové znalosti a mohly by poté sloužit i jako náhrada praxe v daném oboru. Měly by připravit nezaměstnané tak, aby až se ekonomika dostane do fáze růstu, byly co nejlépe připraveni vyhovět poptávce na trhu práce.

Pro nastartování ekonomiky je také potřeba přilákat další nové investory, kteří přesunou do České republiky svou výrobu nebo rozšíří svou stávající výrobu, a vytvoří tak potřebná pracovní místa. Touto problematikou se u nás zabývá především CzechInvest, což je agentura, která vznikla v roce 1992 a zaměřuje se na podporu přílivu investic jak v rámci České republiky, tak ze zahraničí. CzechInvest poskytuje svým klientům poradenské služby, potřebné informace a pomoc při realizaci jejich projektů. V roce 2008 bylo 127 investic, tedy celé 2/3 všech nových investic, provedeno českými investory a v jejich rámci vzniklo 4 054 nových míst. Čerstvým úspěchem je uzavření předběžné smlouvy na vytvoření nového high-tech opravárenského centra v průmyslové zóně Žatec Triangle. Toto centrum má být vytvořeno Americkou společností Solar Turbines a má zajistit vytvoření až 450 nových míst. [39]

Také investování do oblasti cestovního ruchu, by mohlo zvednout zaměstnanost. Česká republika je oblíbeným místem návštěv turistů ze všech koutů světa, především pro krásnou přírodu a množství památek. Pro přilákání většího množství třeba i náročnějších turistů je třeba stále zvyšování a rozšiřování úrovně služeb, což může přinést další pracovní místa.

6.1 Verifikace hypotéz

V průběhu zpracovávání diplomové práce byly získány údaje, které část hypotéz potvrdily a část vyvrátily.

Hypotéza č.1: První hypotéza, že nejlepší situace v otázce nezaměstnanosti bude v Německu, se nepotvrdila. Dokonce bylo zjištěno, že je zde po většinu sledovaných let míra nezaměstnanosti vyšší než v České republice. Tato situace je dána především z historických důvodů, kdy bylo Německo díky dvěma světovým válkám silně zaměřeno na výrobní sektor, který je ale v úpadku. Oblast služeb se tak rozvíjela velmi pomalu, více pak v bývalých zemích západního Německa a mnohem pomaleji v bývalé NDR.

Hypotéza č.2: Hypotéza o nezaměstnanosti na Slovensku se zcela potvrdila. Slovensko má dokonce jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti v rámci celé EU. Největší skupinou, která

tvoří osoby nezaměstnané, jsou Romové. Počet nezaměstnaných Romů stále roste, a není to způsobeno počtem dětí, ale především nízkou vzdělaností. Je ale zarážející, že Romové jsou na poli znalostí zákonů, které se dají využít v jejich prospěch daleko vzdělanější než zbytek populace. Specifikem romské nezaměstnanosti je její dlouhodobý charakter. V rámci Slovenské republiky jsou také opravdu velké meziregionální rozdíly. Největší nezaměstnanost je v pohraničních oblastech na severu, východě a jihu Slovenska. V rámci některých romských komunit je dokonce 100 % nezaměstnanost. Alespoň částečně příznivý dopad na tuto situaci mají v posledních letech veřejně prospěšné práce, které pomáhají snížit nezaměstnanost a získat zpět alespoň částečně pracovní návyky.

Hypotéza č.3: Česká republika podle zjištění obsadila v otázce míry nezaměstnanosti druhou příčku za Rakouskem. Rakousko dosahuje jedné z nejnižších a nejstabilnějších měr nezaměstnanosti v rámci EU. Předpoklad o zvyšování se míry nezaměstnanosti od roku 2006 v rámci všech zemí nebyl správný. Míra nezaměstnanosti klesala až do roku 2008, kdy se teprve na jeho konci začal projevovat nepříznivý dopad začínající hospodářské krize.

Hypotéza č.4: Ani v otázce nejvíce využívaného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice nebyla hypotéza správná. Nejvíce jsou ve většině sledovaných období využívány veřejně prospěšné práce. Tyto práce totiž umožňují zajištění alespoň částečného přivýdělku, a navíc obnovují zapomenuté pracovní návyky.

7 Závěr

Problematika nezaměstnanosti je téměř všude přítomná. Každý stát založený na tržním hospodářství se s ní potýká. V současné době je její existence podpořena negativním vlivem hospodářské krize, která propukla v USA v roce 2008. Tato krize se díky globalizaci přelila do všech zemí světa.

Diplomová práce ukázala, že i přes tento negativní vývoj v posledních letech je na tom Česká republika v otázce nezaměstnanosti v komparaci s Německem, Rakouskem a Slovenskem dobře. Za sledované období se umístila na druhou příčku za Rakousko, před Německo a Slovensko. Použitá data byla získána z portálu Eurostat, který zajišťuje srovnatelnost údajů. V současné době se již všechny země EU drží jednotných postupů pro výpočet ukazatelů, ale dřívější výsledky takto upraveny nebyly. Země zkoumané v této práci byly vybrány proto, že jsou sousedními státy České republiky, a tudíž je zajímavé porovnat jejich vývoj a situaci.

Jedna část diplomové práce se také zaměřuje na srovnání stavu v České republice před vstupem a po vstupu do EU. Od roku 1989 se v ČR projevoval nepříznivý vliv restrukturalizace odvětví, díky kterému docházelo k nárůstu nezaměstnanosti. ČR se po otevření hranic stala vyhledávaným místem migrantů především z bývalého Sovětského svazu. V roce 2002 pracovala v ČR 3 % cizinců. Po vstupu do EU v roce 2004 došlo ke vzniku společného vnitřního trhu. Nejdůležitější změnou v souvislosti s diplomovou prací byla možnost volného pohybu osob, která je ale omezena přechodnými opatřeními. Další výhodou, který ČR získala po vstupu do EU je možnost čerpání finančních prostředků z evropských fondů.

Pro zmírnění nepříznivých dopadů nezaměstnanosti jsou podnikány kroky v rámci politiky zaměstnanosti, která se dělí na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. V rámci toho jsou využívány nástroje APZ, které usnadňují znovuzaměstnání osob problematicky umísťitelných nebo dlouhodobě nezaměstnaných. V některých případech je ovšem problém, že i přes dostatečné finanční prostředky uvolněné k podpoře těchto nástrojů není odpovídající zájem na straně nezaměstnaných nebo na straně zaměstnavatelů. Poté může

docházet k takové situaci, jako je na jabloneckém úřadu práce, kde je problém s využíváním VPP. Finance i vhodní pracovníci jsou k dispozici, ale ze strany zaměstnavatelů (v tomto případě obcí) není dostatečný zájem, většinou na základě špatných zkušeností. Tato informace vedla k vytvoření stručného dotazníku, který byl zaslán 100 obcím, a kde byly otázky ohledně využívání VPP a spokojenosti s takto umístěnými pracovníky. Z dotazníku vyplynulo že celkem 15,38 % obcí není s pracovníky spokojeno nebo nemá na základě předešlé špatné zkušenosti zájem tyto osoby zaměstnávat.

V rámci práce byla také zkoumána podobnost využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci sledovaných zemí. Většina nástrojů vykazuje podobné základní charakteristiky. Hlavní důraz byl kladen na srovnání nástrojů, které tvoří ekvivalent veřejně prospěšným pracím. Ve všech zemích byl podobný nástroj nalezen. Průzkum v rámci Slovenska a Německa byl bezproblémový. Informace byly dobře dostupné a oslovené instituce aktivně komunikovaly. V rámci Rakouska bylo složité získávání informací jak při vyhledávání v rámci internetu, tak při komunikaci s institucemi.

V rámci diplomové práce bylo provedeno několik návrhů řešení současné situace na trhu práce. Zavedení těchto návrhů by muselo být doprovázeno některými zákonnými úpravami a jejich přínosnost by prověřilo až využití v praxi. Je také nutno říci, že návrhy zde zpracované jsou zaměřeny především na problematiku absolventů škol a nástroje veřejně prospěšných prací, ale je důležité zaměřit se i na ostatní skupiny. Každý úřad práce preferuje jinou skladbu využívaných nástrojů podle aktuálního vývoje v jeho dané oblasti.

Jednoznačné řešení současného stavu je jen těžko určitelné. Je nutné znovu nastartovat ekonomiky jednotlivých států v rámci celého světa. To je ovšem problém, protože lidé se díky krizi ocitli v nejistotě, a proto více omezují svou spotřebu. Díky tomu mají i firmy méně peněz k investování do svého rozvoje. Otázkou je, zda se z toho dokáží jednotlivé ekonomiky dostat samy nebo zda bude zapotřebí určité vládní intervence, která by byla koordinovaná s velmocemi jako například USA nebo Čína

Citace:

- [1] MACH, Miloš . *Makroekonomice II*. Vyd. 3. Slaný : MELANDRIUM, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9
- [2] *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : základní dokumenty*. Vyd. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2003. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.
- [3] EURES: *Čechy-Bavorsk.*, Dostupné z WWW: <<http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=68&L=1>>
- [4] Eurostat: Basic concepts and definitions. Dostupné z WWW: <http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_MAIN/LFS/LFS_CONCEPTS_and_DEFINITIONS.htm>
- [5] Eurostat: Harmonised unemployment. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lmhu_m_esms.htm>

Použitá literatura:

- [6] DUŠÁNKOVÁ, Olga, et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007*. Vyd. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2008. 260 s. ISBN 978-80-86878-64-5.
- [7] HOŘEJŠÍ, Bronislav. *Mikroekonomie*. 4. rozšířené vyd. Praha : Management press, 2008. s. 574. ISBN 978-801-7261-150-8
- [8] KOLMEROVÁ, Věra. *Průvodce zaměstnáváním občanů ČR v Evropské unii*. Praha : BMSS-Start, spol. s r. o., 2004. 207 s. Dostupné z WWW: <<http://www.cmu.cz/postupy.pdf>>. ISBN 80-86140-20-2.
- [9] PROJSOVÁ, Iva; PROCHÁZKOVÁ, Eva; PTÁČNÍKOVÁ, Naděžda. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice: 1992-1999*. Vyd. 2. dopl. a přepac. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000. 183 s. ISBN 80-85529-89-0.
- [10] TULEJA, Pavel, NEZVAL Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid. *Základy makroekonomie* 1.vyd.dotisk Brno. Computer Press, a.s., 2008. str.311. ISBN 80-251-0952-6
- [11] VEČERNÍK, Jiří. *The Czech labour market: changing structures and work orientations*. Vyd. 1. Praha : Institut of Sociology, AS CR, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-132-3.

- [12] *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha. Ministerstvo práce a sociálních věcí Česká republika, 2000. 184 s. ISBN 80-85529-89-0
- [13] *Joint memorandum on social inclusion of Czech Republic*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2004. 68 s. ISBN 80-86552-88-8.
- [14] *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 2. upr. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2003. 40 s. ISBN 80-86552-57-8.

Internetové zdroje:

- [15] http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2784/DE/LaenderEU/Oesterreich/Arbeiten/arbeiten-knoten.html__nnn=true
- [16] <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/slovensko/slovensko-trh-prace-predcasny- duchod/1000797/54087/>
- [17] http://www.europeum.org/doc/arch_eur/EPF_zamestnanost.pdf
- [18] http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/B0210C86DE79A20AC12571B6006C4942
- [19] http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/B20E881BCFBF86F2C12571B6006C4AF3?OpenDocument
- [20] <http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk>
- [21] <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>
- [22] <http://ftp.iza.org/dp2215.pdf>
- [23] <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/monat/aktuell.pdf>
- [24] <http://www.pakte.at/rahmendok/3673/?template=print>
- [25] http://www.ams.at/_docs/001_GB-Druckversion_AMF.pdf
- [26] http://www.diw.de/documents/publikationen/73/44802/v_06_3_9.pdf
- [27] <http://www.mesec.cz/clanky/jak-funguje-trh-prace-u-nasich-sousedu/>
- [28] <http://bratislava.sme.sk/c/4373431/nezamestnanost-v-bratislavskom-kraji-stupa.html>
- [29] is.muni.cz/th/43587/pravf_r/rigorozni_prace_zaverecna_verze.doc
- [30] <http://www.iz.sk/sk>
- [31] <http://www.strukturalni-fondy.cz/>

- [32] <http://www1.osu.cz/studium/gacr/documents/web/ZP0.htm>
- [33] www.sspr.gov.sk/texty/File/.../Aktivna%20politka%20TP.ppt
- [34] http://www.socrates.cz/mkportal/modules/wiki/index.php/Podpora_v_nezam%C4%9Bstnanosti_v_N%C4%9Bmecku
- [35] <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsbeschaffungsma%C3%9Fnahme>
- [36] <http://apz.topregion.cz/index.jsp?articleId=34768>
- [37] <http://www.destatis.de>
- [38] http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/issues/080609_cs.htm
- [39] <http://www.czechinvest.org/>
- [40] <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB09-ABM-f-Traeger-AN.pdf>
- [41] <http://www.ssvos.cz/vos/stahuj/mater/nezam.pdf>
- [42] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/15.pdf
- [43] http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm
- [44] <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700339ABF>
- [45] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>
- [46] http://www.ams.at/14158_7092.html
- [47] http://www.dsihk.sk/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wirtschaft/Wirtschaft_Slowakei.pdf
- [48] http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
- [49] <http://www.bmwfj.gv.at/Wirtschaftspolitik/Standortpolitik/Documents/2.%20Umsetzungsbericht%202007%20Anhang%202.pdf>
- [50] www.fes.de/wiso/inhalt/doku/kochel/schmachtenberg20071.ppt
- [51] www.employment.gov.sk/pk/940_2003_III_11/priloha_3.rtf
- [52] <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-menove-a-fiskalni-ukazatele-cr/1000431/49262/#kurzckeur>
- [53] http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/20_Brutovska.pdf
- [54] <http://www.nrsr.sk/Dynamic/Download.aspx?DocID=190989>

- [55] <http://www.sagit.cz/pages/prehlub.asp?cd=30&typ=c>
- [56] <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [57] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace
- [58] <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>
- [59] <http://www.rrasenec-pezinok.sk/Default.aspx?tabid=184>
- [60] <http://www.podnikam.sk/spravodajstvo.php?id=5360&kid=48&k=Aktu%E1lne%20o%20dvody>
- [61] <http://www.mpsv.cz/cs/1282>
- [62] <http://www.eures.sk/nemecko-181-1.html>
- [63] <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151/>
- [64] http://www.cizinci.cz/files/clanky/349/letak_CJ.pdf
- [65] <http://www.mpsv.cz/cs/603>
- [66] http://www.mzv.cz/washington/cz/konzularni_informace/informace_o_zdravotnim_pojisteni_v_cr/index.html
- [67] <http://www.patria.cz/ekonomika/ukazatel/hdp.html>
- [68] <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=48&b=13.htm#tri>
- [69] <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2115894>
- [70] <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miradlnezam>
- [71] http://www.financninoviny.cz/tema/zpravy/vyse-prumerne-mzdy-ve-svete/408848&id_seznam=17668
- [72] <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=17683>
- [73] <http://www.podnikam.sk/spravodajstvo.php?id=5360&kid=48&k=Aktu%E1lne%20o%20dvody>
- [74] http://is.bivs.cz/th/8393/bivs_m/Vyvoj_nezamestnanosti_v_Ceske_republice_BIVS_Lenka_Hruba.doc
- [75] <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- [76] <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>

Zákony

[77] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam příloh

- 1. DOTAZNÍK NA VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE - 1 str.**
- 2. VÝSLEDKY DOTAZNÍKŮ NA VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE – 2 str.**

Přílohy

1. Dotazník na veřejně prospěšné práce

Využívání veřejně prospěšných prací		
	ANO	NE
Jméno Vaší obce?		
Počet obyvatel?		
Využívá Vaše obec pracovníků v rámci veřejně prospěšných prací?		
Pokud ano, jak často a kolik?		
Jste spokojeni s jejich prací?		
Jste spokojeni s jejich chováním?		
Pokud jste u některé z otázek uvedli ne, můžete říci proč?		

2. – Výsledky dotazníku na veřejně prospěšné práce

Výsledky dotazníku na veřejně prospěšné práce

Číslo	Název obce	Využívá VPP	Kolik	Spokojenost	
				s prací	s chováním
1	Teplá	A	3-6	A	A
2	Přeštovice	A	3	A	A
3	Hrabětice	A	2-4	A	A
4	Kožlany	A	3	A	A
5	Budkov	A	2-3	A	A
6	Skoronice	A	4-5	N	N
7	Valeč	A	10	A	A
8	Mikulčice	A	3	A	A
9	Pila	N			
10	Komárov	N			
11	Turovec	A	4	A	A
12	Niva	A	1	A	A
13	Drhovle	A	3	A	A
14	Jířkov	A	2	A	A
15	Bublava	N			
16	Boleboř	A	10	A	A
17	Vémyslice	N			
18	Nové sedlo	N			
19	Lutopecny	A	1-2	A	A
20	Hostišová	N			
21	Libavské údolí	A	2	A	A
22	Kostelec nad Vltavou	A	2	A	A
23	Královské Poříčí	N			
24	Vrchovany	A	2	A	A
25	Pozdeň	A	2	A	A
26	Volfířov	A	4	A	A
27	Besedice	N			
28	Zahnašovice	A	1	A	A
29	Kříšťanov	A	2	A	A
30	Hoštice	A	2	N	N
31	Orlík nad Vltavou	A	2	A	A
32	Vojtanov	N			
33	Borovnice	A	2	A	A
34	Uhy	A	1	A	A

Číslo	Název obce	Využívá VPP	Kolik	Spokojenost	
				s prací	s chováním
36	Hluboké Mašůvky	A	10-18	N	N
37	Kunratice	A	5	A	A
38	Krásný Dvůr	A	3	A	A
39	Lipovec	A	2-3	A	A
40	Hosín	A	1	A	A

